



Centro de Estudios de la Mujer

ENCUESTA CALIDAD DEL TRABAJO

Situación de asalariados y asalariadas

Documento de Trabajo*

Amalia Mauro
Julia Medel R.
Sonia Yáñez

Abril 2008

* Participaron también en el diseño y análisis de la encuesta: Ximena Díaz y Lorena Godoy. César Rivera estuvo a cargo del procesamiento estadístico. Este documento es producto del Proyecto *¿Malos tiempos para el “buen” trabajo? Calidad del Trabajo y Género*, financiado por la Fundación Ford, Chile. Contó también con la colaboración financiera de Oxfam GB/Canadá

INDICE

	Pág
Introducción	4
- Planteamiento del problema	4
- Aproximaciones al problema	5
- Componentes de la calidad del trabajo	6
- Nuestro estudio	7
Primera Parte. Principales resultados de la encuesta sobre calidad del trabajo – Asalariados	17
Sección 1. Perfil sociodemográfico y ocupacional de los asalariados	18
- Perfil sociodemográfico	18
- Perfil ocupacional	19
Sección 2. Organización del tiempo de trabajo	22
- Duración de las jornadas	22
- Distribución de las jornadas	28
- Efectos de la duración y distribución de las jornadas	31
Sección 3. Otras exigencias del trabajo	38
- Intensidad del trabajo	38
- Ritmo de trabajo	41
- Concentración, atención e interrupción tareas	42
- Autonomía, creatividad, responsabilidad	44
- Efectos de la intensidad	46
Sección 4. Factores de riesgo y factores protectores	49
- Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo	49
- Remuneraciones	52
- Estabilidad laboral	53
- Otros factores de riesgo	57
- Factores protectores	58
Sección 5. A modo de síntesis	61
Bibliografía	68
Anexo Estadístico	71

Segunda Parte. Principales resultados de los talleres de validación	109
Introducción	110
Sección 1. Trabajar sin límites: experiencias de trabajadores/as en Chile	114
Sección 2. Producción y reproducción de la fuerza de trabajo: las tensiones aumentan cuando el empleo se intensifica	124

I. Introducción

1. Planteamiento del problema

En Chile, al igual que en otros países, el mundo del trabajo está sometido hoy a la emergencia, a nivel mundial, de un nuevo paradigma flexible de producción y acumulación centrado en el mercado, entendido como un conjunto relativamente congruente de nuevas tecnologías, organización de empresa, principios de gerenciamiento, relaciones laborales y de género.

Esta situación es el producto de un complejo proceso, la crisis del modelo de acumulación en un contexto de globalización donde la competencia de los países se acrecienta, en parte como consecuencia de nuevas políticas laborales en países emergentes.¹

Las consecuencias sociales más notorias de estos procesos han sido una mayor inestabilidad laboral y una menor calidad del empleo, lo que tiene efectos negativos en la calidad de vida de las personas.

Los más afectados son, en primer lugar, las/os desocupados/as y subempleados/as, los/as trabajadores/as en condiciones laborales precarias, con bajas calificaciones y remuneraciones, pero crecientemente también trabajadores y trabajadoras con altas calificaciones y remuneraciones, que se ubican en los escalones superiores de la pirámide ocupacional y social.

Hasta el día de hoy, los y las trabajadores/as y sus organizaciones han estado enfrentando esta situación desde posiciones de menor poder frente a los otros actores sociales y con posturas defensivas. Más aun, se ven sometidos a una presión cada vez más fuerte para que cedan en sus derechos y demandas respecto a la calidad del empleo en pos de asegurar sus puestos de trabajo.

En el caso de las mujeres existe el riesgo de condicionar su incorporación al mercado de trabajo en empleos a tiempo parcial o en jornadas flexibles, lo que las puede llevar a renunciar a trabajos de más calidad o carreras profesionales ascendentes. Asimismo, las actuales aproximaciones al trabajo flexible reflejan y fomentan claramente imágenes y realidades de género tradicionales, que son contradictorias con las necesidades de contar con el trabajo remunerado de las mujeres, con las presiones que se ejercen para que entren a trabajar, así como con la heterogeneidad de las demandas de las propias mujeres frente al mercado laboral.

Frente a este complejo panorama ha surgido una multiplicidad de preguntas. ¿Existe espacio para el “buen” trabajo, el trabajo “digno” o “decente” cuando todo trabajo es considerado razonable, cuando lo fundamental es tener empleo, no importa cuál, no importa

¹ Para un mayor desarrollo ver Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (editoras) 2004.

dónde se realiza, ni cómo, ni cuándo, ni con qué remuneración? ¿Son malos tiempos para plantear el tema de la calidad del trabajo? ¿Qué es una buena/mala calidad del trabajo? ¿Cómo se relacionan la calidad del trabajo con el desempleo y subempleo? ¿Cómo se relaciona con la inactividad de las mujeres, en especial de las mujeres pobres? ¿La calidad del trabajo es un tema que atañe tan solo al trabajo que se realiza dentro de la esfera laboral? ¿Cómo se articula la calidad del trabajo y cómo se confronta con el trabajo de cuidado y de reproducción? ¿Qué nexos recíprocos hay entre calidad del trabajo y relaciones de género? ¿Cómo los distintos actores sociales e institucionales construyen la noción de calidad de trabajo, desde qué posiciones y en qué contextos? ¿Cómo las interpretaciones alcanzadas en torno a la calidad del empleo inciden en las decisiones políticas? ¿Cómo incide la posición de las personas en las relaciones de género en su comprensión y expectativas sobre la calidad del trabajo?

Existen varias razones para convertir estas y otras interrogantes relacionadas en temas centrales de investigación, debate y acción. Por un lado, porque adaptarse a la centralidad absoluta del mercado, radicada en el predominio de la visión de la demanda de trabajo - proceso en el cual los elementos de un “buen” trabajo están siendo sucesivamente desarmados bajo la constante amenaza del desempleo- tiene su límite tanto en el plano individual como en el económico, social y político. En el mediano y largo plazo, una mala calidad del trabajo perjudica la competitividad económica, aumenta el potencial de conflictividad social y hace peligrar la estabilidad política-democrática. Esto ha sido destacado en varias investigaciones, nacionales e internacionales.

Frente a esta situación es necesario favorecer las condiciones que permitan a la mayoría de la sociedad, especialmente a los trabajadores y trabajadoras, desarrollar una perspectiva propia frente a los cambios del trabajo, una perspectiva de futuro que exprese sus intereses actuales y estratégicos y actúe como soporte de la organización y movilización de los/as trabajadores/as, estimulando una actitud propositiva y capacidad negociadora en este campo.

La fundamentación de estrategias y políticas para enfrentar estos desafíos requiere de una comprensión mayor de los factores y dinámicas que definen la calidad del trabajo en estructuras productivas y societales cualitativamente diferentes a las anteriores y, por ende, se necesitan avances substantivos en el desarrollo de marcos cognitivos, la adecuación de conceptos y orientaciones metodológicas, para una mejor comprensión de las dinámicas que están afectando la calidad de vida y de trabajo, tarea a la cual esperamos que aporte la investigación emprendida por el CEM.

2. Aproximaciones al problema

Las aproximaciones al tema de la calidad del trabajo son numerosas, el que puede ser analizado simultáneamente desde distintas perspectivas: desde la eficiencia y el crecimiento económico, desde los derechos adquiridos, desde el conflicto social y desde la gobernabilidad. También son variados los métodos, las nociones centrales y los indicadores propuestos para definirla y caracterizarla.

Ejemplo de ello es la Agenda del Trabajo Decente "*(Decent Work)*" que promueve la OIT, que incorpora las necesidades y perspectivas de los gobiernos, de las organizaciones empresariales y sindicales, integrando intereses económicos, imperativos sociales y aspectos éticos, tales como equidad y dignidad humana².

La noción de calidad del trabajo también ha ido ganando importancia significativa en el discurso político europeo, en particular desde que el Consejo Europeo acordó la Estrategia de Lisboa en el año 2000, donde el tema de la calidad fue considerado como el corazón del modelo social europeo. De allí que varios estudios recientes de la Unión Europea aborden el tema de la relación entre calidad del trabajo y calidad de vida. A través de datos cuantitativos se busca iluminar la interrelación entre el desarrollo económico y la importancia de contar con condiciones de trabajo mejores para el logro del bienestar subjetivo.

También en Chile, la creación de empleo "digno y decente", acompañado por demandas de reforma al sistema de pensiones, la mejora de la calidad de la educación básica y media, más capacitación laboral, fortalecimiento de la justicia del trabajo y de la sindicalización, se introducen cada vez con más fuerza en los discursos políticos y sindicales nacionales. Estos y otros alineamientos político-estratégicos que apuntan a una postura mundial, tienen en común entender el mejoramiento de la calidad del trabajo como inversión estratégica en competitividad económica, cohesión social y estabilidad política.

3. Componentes de la calidad del trabajo

La mayoría de los estudios y encuestas internacionales pone el énfasis en el estudio de las exigencias laborales y las condiciones de trabajo inherentes al trabajo remunerado, vinculadas con las grandes transformaciones en la organización del trabajo.

En general se señala que dichas transformaciones han llevado a una mayor flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo y han vuelto más intenso y precario el trabajo. Es decir que las nuevas exigencias laborales se traducen muchas veces en que las personas tienen que trabajar muchas horas, bajo mucha presión, a ritmo acelerado, sin sostén social, lo que muy a menudo y para muchos trabajadores y trabajadoras repercute negativamente en su salud y calidad de vida. (Michel Vézina, Francois Derriennic y Christine Monfort 2004; Gollac y Volkoff 1996; Véronique Daubas-Letourneux y Annie Thebaud-Mony 2002; Derriennic y Vézina 2002, Julia Brannen 2005; Work Network of Canadians Policy Research Networks 2004, entre otros³).

En Chile, algunas de las nuevas exigencias y condiciones laborales también han sido estudiadas, tales como por ejemplo la flexibilidad de las jornadas de trabajo, su duración y distribución (Ximena Díaz 2004, Sonia Yáñez 2004a y b, Malva Espinosa y Pablo Morris

² Las características más importantes que la OIT ha atribuido al concepto del trabajo decente, son las siguientes: a) Trabajo productivo en condiciones de relativa continuidad y estabilidad de la relación laboral como protección contra el desempleo; b) Derecho al empleo, acceso al empleo; c) Respeto de los derechos laborales, diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación; d) Ingresos adecuados y suficientes; e) Seguridad social; f) Buenas condiciones de trabajo, seguridad e higiene; g) Equidad de género.

³ Ver Bibliografía

2002, Díaz y Medel 2002, Malva Espinosa, 2001, Sonia Yáñez y Julia Medel 2000, Diego López y Ximena Díaz, 2002).

4. Nuestro estudio

El objetivo general de la investigación base de este documento fue estudiar la calidad del trabajo – remunerado y no remunerado – en Chile, contextualizada dentro del nuevo paradigma de producción y acumulación flexible y centrado en el mercado y una estructura productiva-laboral claramente distinta en comparación con la que fue característica de la era industrial. La revolución científica-tecnológica, la globalización y la flexibilidad, en la medida en que modifican la inserción y el rol de los seres humanos en los procesos de producción de bienes y servicios, dando lugar a nuevas modalidades de uso de la fuerza de trabajo individual y colectiva, crean un nuevo marco de referencia para el análisis de la calidad del trabajo.

Esta investigación se basó principalmente en los planteamientos teóricos sobre las transformaciones observadas en el mundo del trabajo elaborados por investigadoras del CEM (véase Todaro y Yáñez 2004). La calidad del trabajo se aborda desde una perspectiva integradora que implica: a) reconocer que producción y reproducción son dos procesos indivisibles que se realizan en el espacio laboral y extra laboral simultáneamente; b) que las relaciones de género determinan el reparto social del trabajo y de responsabilidades en la reproducción entre hombres y mujeres y c) que la calidad del trabajo y calidad de vida son dimensiones de un mismo proceso en que se articulan factores objetivos referidos a condiciones materiales y factores subjetivos referidos a las percepciones, representaciones y expectativas de las personas sobre el trabajo, las relaciones de género y la calidad de vida.

En concomitancia con los avances realizados en la comprensión de los problemas del trabajo y los cambios en la realidad social, nuestros estudios sobre el trabajo han hecho cada vez más hincapié en la correspondencia entre producción y reproducción social, la que le sirve de sustento. Para que una sociedad pueda existir y desarrollarse es preciso que el proceso de producción de bienes y servicios sea continuo y se renueve incesantemente, lo que implica que este proceso debe ser, a la vez, proceso de reproducción que restituye y amplía los factores y estructuras objetivas y subjetivas de la producción, distribución y consumo social. Enfocando el tema del trabajo de esta manera, el trabajo productivo es a la vez trabajo reproductivo, realizándose este último tanto dentro como fuera del ámbito laboral. En el esquema 1, puede visualizarse el proceso producción-reproducción.



Fuente: Yáñez, Sonia: "Organización del trabajo y protección social. Los Cambios en las necesidades de la producción y de la reproducción social". Sesión 4, Primer Curso intensivo de Género, Macroeconomía y Economía Internacional en AL, 2006, Querétaro, México.

Uno de los procesos claves de la reproducción social es la reproducción de la fuerza de trabajo, la producción y reproducción de uno de los medios de producción imprescindibles: el trabajador/a mismo. El trabajo como fuente de valor y plusvalor, que como capacidad y facultad sólo existe en la corporeidad, en la personalidad viviente del trabajador/a, es el eje central y punto crucial del orden económico-social existente.

Si entendemos por fuerza o capacidad de trabajo el conjunto de condiciones físicas y subjetivas – emocionales, psicológicas - que existen en un ser humano y que éste pone en movimiento cada vez que produce bienes y servicios de cualquier tipo, la reproducción de la fuerza de trabajo se identifica con la conservación y ampliación de la capacidad laboral del trabajador/a individual y colectivo, de sus habilidades, facultades y aptitudes. Es evidente que la reproducción de la fuerza de trabajo involucra la reproducción misma de los individuos y la reproducción generacional; vale decir, la producción de la vida humana, que incluye la procreación, socialización y manutención diaria.

La superación de la visión dicotómica del trabajo productivo que se realiza dentro de la esfera laboral, por un lado, y del trabajo reproductivo que se realiza fuera de ella, por otro lado, tiene varias consecuencias analíticas.

Primero, el trabajo que se realiza dentro de la esfera laboral (trabajo productivo, trabajo remunerado, empleo) tiene un fuerte componente reproductivo, vale decir, ha de ser

sostenedor en términos de reproducción de la fuerza de trabajo. La sustentabilidad del trabajo productivo en términos de reproducción de la fuerza de trabajo es un elemento importante de la calidad del empleo/empleo decente.

Segundo, el trabajo que se realiza fuera de la esfera laboral (trabajo “reproductivo” no remunerado, doméstico y de cuidado) sigue siendo la continuación del proceso productivo, aunque ello muchas veces no sea tomado en consideración⁴, y ha de ser sostenedor en términos de producción de una fuerza de trabajo con la calidad requerida por el proceso productivo. Esto es un elemento importante para determinar la calidad de esta forma específica del trabajo.

El nuevo paradigma productivo, al cual se suman cambios socioculturales de amplio alcance (individuación y diferenciación de las necesidades y aspiraciones de las personas, pluralización de los proyectos, estilos y ritmos de vida y de las formas de familia, modificaciones en las relaciones de género), dan origen a nuevas y mayores exigencias a la calidad del trabajo productivo y reproductivo, realizado tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Entre las calidades de ambos trabajos existe un vínculo recíproco.

Las nuevas y mayores exigencias a la calidad del trabajo productivo y reproductivo son resultados de dos procesos paralelos, pero interactivos. Por un lado, los cambios en el trabajo hacen necesaria una fuerza de trabajo cualitativamente distinta de la de etapas anteriores; vale decir, se plantean nuevas y más complejas exigencias a las capacidades físicas, psíquicas e intelectuales y a las calidades individuales de las personas que participan en los procesos productivos. Así, el avance tecnológico, la globalización y la competitividad demandan, aparte de conocimientos académicos especializados, destrezas fundamentales, calidades personales y competencias laborales, entre las que se destacan la responsabilidad, creatividad, sociabilidad, razonamiento lógico, autocontrol, adaptabilidad al cambio, el aprender a aprender, administración del tiempo propio, así como la capacidad de resolución de problemas y de toma de decisiones, de evaluar riesgos, de generar alternativas, trabajar en equipo, adquirir y usar información, manejar complejas tecnologías y procesos,.

Por otro lado, la flexibilización introduce nuevas formas de desgaste excesivo de la fuerza humana. Estas se asocian principalmente con la intensificación del trabajo, la extensión y distribución de las jornadas, la ‘colonización’ del tiempo libre con tareas laborales, la creciente deslimitación de las condiciones de rendimiento, aumento de la responsabilidad, autonomía y presión psicológica en el trabajo.

El desgaste excesivo de la fuerza de trabajo se produce por la combinación de elevadas exigencias y una recuperación insuficiente. Si esta relación no se equilibra, en el organismo comienzan a producirse cambios que, a la larga, pueden causar graves daños a la salud. Cabe destacar que la fuerza de trabajo exigida por el nuevo esquema productivo y laboral,

⁴ Al respecto, Janine Anderson (1991: 24) señala: “El trabajo doméstico, olvidado en la caja negra de la reproducción social, no figura en las cuentas nacionales, ni incide en el cálculo de la productividad o la riqueza de país alguno, ni (aparentemente) consume el tiempo o las energías de quienes lo realizan”.

que hace necesaria la presencia de complejos elementos psíquicos, intelectuales y cualidades personales, se enfrenta también al desgaste y al deterioro al igual que la fuerza de trabajo tradicional, en la cual predominan componentes de trabajo físico y psíquico simples.

El estudio se centra fundamentalmente en dos procesos que se consideran la matriz de la racionalización y flexibilización del trabajo en la era informática del capitalismo moderno y cuyo efecto principal es la posibilidad de extraer potenciales de rendimiento de la fuerza de trabajo que en el pasado eran poco accesibles:

a) **La demolición de las fronteras entre trabajo y vida.** Entre los aspectos concretos más importantes de la organización taylorista-fordista que están cambiando en la actualidad, figuran la separación y demarcación más o menos rigurosa entre “trabajo” y “vida”, vale decir, entre el trabajo remunerado y otras actividades humanas. Ello significa que si en esa etapa se podían distinguir claramente lugar de trabajo y domicilio, tiempo de trabajo y tiempo libre, trabajo remunerado y trabajo no remunerado, ahora estamos siendo testigos de la erosión de tales delimitaciones, proceso que está siendo facilitado fundamentalmente por las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Esta erosión de la frontera entre trabajo y vida difiere según sexo e impacta en las relaciones de género.

b) **La demolición de las fronteras entre trabajador y fuerza de trabajo.** Una segunda característica importante de la organización industrial del trabajo de tipo fordista-taylorista que está cambiando con la introducción masiva de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y con la flexibilidad, se relaciona con la separación entre persona y fuerza de trabajo. El modus de racionalización del taylorismo —la separación entre el trabajo manual y el trabajo intelectual, y de las actividades de planificación respecto de las actividades de ejecución del trabajo— significó la eliminación de la subjetividad de la fuerza de trabajo y la delimitación entre fuerza de trabajo y persona. Creatividad, compromiso, iniciativa propia, aptitudes cooperativas, entre otras, no se consideraron ni importantes ni como potencial especial. La subjetividad de la fuerza de trabajo, de la persona, fue considerada más bien como un “estorbo” en el proceso productivo, que fue necesario limitar mediante un control rígido y una división del trabajo extrema. El nuevo paradigma de producción, en cambio, al darles más espacio a la autonomía, a la creatividad y a las calificaciones de los trabajadores, les devuelve algo del control sobre el proceso de trabajo, aprovechando el potencial subjetivo de motivación y capacidades ignorado sistemáticamente en el paradigma taylorista-fordista.

Los efectos del nuevo paradigma productivo-laboral son altamente contradictorios. Por un lado se visualizan las nuevas posibilidades que éste ofrece para debilitar las rígidas estructuras laborales que organizaban la vida de mujeres y hombres, reconocer la diversidad de los proyectos y estilos de vida, y promover los procesos de individuación que se traducen en mayores grados de libertad y autonomía. Surgen también oportunidades de equilibrar trabajo y vida, la posibilidad de armonizar el trabajo productivo y el reproductivo, y la estructuración de relaciones sociales de género más equitativas dentro y fuera del ámbito laboral. Por otro lado, al buscar acceso a la vida de los trabajadores en su

totalidad, en la profundidad de todas sus potencialidades, aumenta la presión sobre los trabajadores y lleva prácticamente a un “trabajar sin límites”, lo que se traduce en una tendencia hacia el deterioro de la salud y calidad de vida de las personas.

Esta contradicción asume una connotación diferente según el sexo. Las características de las mujeres son valoradas no solo en contextos de subordinación sino también en niveles directivos por su aporte a facilitar el trabajo en equipo y la polivalencia, pero, al mismo tiempo esta apreciación es resistida y/o desvalorizada en términos de remuneraciones, entre otros motivos, por considerarse “naturales”, es decir innatas a las mujeres.

Asimismo, la incorporación de la mujer al trabajo, mientras mantiene su labor doméstica, de madre, de sostén psicológico y de cuidadora - cuando alguien se enferma en la familia, de los ancianos/as -, ha creado una sobrecarga de sus labores, lo que está deteriorando su salud física y mental.

Además, vale subrayar que no tan sólo la reproducción de la fuerza de trabajo actual se ve afectada por los procesos de ‘deslimitación’ del trabajo remunerado, también está en juego el desarrollo de las generaciones futuras. En efecto, el ingreso creciente al mercado laboral de las mujeres, a las cuales la sociedad sigue asignando la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado familiar; el aumento del número de hogares en que ambos padres trabajan remuneradamente; y las jornadas laborales dilatadas o mal distribuidas - más prolongadas aun en las grandes ciudades por las extensas distancias entre los domicilios y los lugares de trabajo o por la insuficiencia del transporte público-, están generando profundas tensiones en las formas de articular el trabajo remunerado con el trabajo reproductivo. A su vez, tales tensiones repercuten en forma negativa en la reproducción generacional, vale decir, en la producción de la vida humana que incluye la procreación, socialización y manutención diaria de los hijos/as de los y las trabajadores/as.

Los nuevos problemas y necesidades para el desarrollo de niñas/os y adolescentes no tienen una contrapartida adecuada en el cuidado, tanto por las dificultades que enfrentan las familias como por lo que no asume la sociedad en su conjunto.

Nuestra investigación aborda el tema de la calidad del trabajo realizado dentro y fuera de la esfera laboral (trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado no remunerado), destacando la interrelación que existe entre la calidad de ambas formas de trabajo. Esta opción obedece a diversas consideraciones:

- Las formas en que se organiza y reparte el trabajo de la sociedad - tema que abarca las imbricaciones específicas entre el trabajo remunerado (empleo) y el trabajo no-remunerado (doméstico, de cuidado) - es central para caracterizar una sociedad y marcar sus cambios.
- El carácter y la organización del trabajo social es uno de los factores más importantes en la formación de identidad de los sujetos, en la construcción de los géneros y en el establecimiento de jerarquías sociales.

- La organización del trabajo societal tiene un vínculo recíproco con el orden de género. Grandes cambios en ambas esferas y en sus interacciones repercuten en los procesos y formas de la producción y reproducción social, que no son cuestionados en períodos de estabilidad de los acuerdos sociales (o contrato social).⁵

A. Objetivos del estudio

El propósito central de este estudio es aportar nuevas evidencias al estudio de cómo impactan las nuevas formas de organización del trabajo sobre la calidad del trabajo (remunerado y no remunerado) de los y las trabajadores/as chileno/as, poniendo el énfasis especialmente en los nuevos factores de desgaste de la fuerza de trabajo vinculados a: a) la demolición de la frontera entre trabajo y vida y b) la demolición de la frontera entre trabajador y fuerza de trabajo y los riesgos que ello puede significar para la salud física y mental, la calidad de trabajo y vida de mujeres y hombres.

Consideramos que los efectos de las nuevas formas de organización del trabajo varían según sexo, ocupación, nivel socioeconómico, etapa del ciclo vital, y la ubicación de las personas en términos de responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (la distribución social y de género del trabajo).

Se trata por último, pero no por ello menos importante, de contribuir a la construcción de una visión sobre la calidad del trabajo desde la perspectiva de los/as propios/as trabajadores/as, lo que requiere *sine qua non*, recoger e incluir las expectativas de los propios sujetos respecto a cómo quieren trabajar y vivir sus vidas. La subjetividad de las personas, sus demandas, sus exigencias, su imaginario, la noción del sentido del trabajo, se convierten en criterios poderosos para valorar y apreciar la calidad del trabajo.

B. Un “buen” trabajo

A partir de la revisión y discusión de los diferentes planteamientos referidos a calidad del trabajo y a calidad de vida en el trabajo, en nuestra investigación definimos en términos generales, como punto de partida de un “buen” trabajo las siguientes características:

⁵ Los estudios sobre trabajo, empleo y género realizados en el CEM han estado enfocados tanto en el trabajo “productivo” que se realiza en la esfera laboral (trabajo remunerado, empleo), como también en el trabajo “reproductivo” que se realiza fuera de la esfera laboral (trabajo no remunerado, doméstico y de cuidado), enfatizando las interacciones que existen entre ambas formas y esferas del trabajo.

¿Qué es un buen trabajo?

- Un “buen” trabajo fomenta la salud física y mental de hombres y mujeres, su bienestar económico y social, su calidad de vida, así como el desarrollo de sus capacidades, habilidades, aptitudes y talentos.
- Un “buen” trabajo deja espacio para el tiempo libre, permite a mujeres y hombres equilibrar la vida fuera del trabajo y el trabajo remunerado (*work life balance*).
- Un “buen” trabajo permite avanzar en el camino de una mayor equidad de género, dentro y fuera de la esfera laboral.

Por el contrario, cuando un trabajo no promueve ninguna de las características mencionadas, estamos frente a un “mal” trabajo. Entre los principales factores que operan en contra de un “buen” trabajo, destacamos los siguientes:

- Combinación de elevadas exigencias en la esfera laboral y en el trabajo de cuidado con una recuperación insuficiente.
- Inseguridad laboral, el desempleo abierto y disfrazado, y subempleo.
- Bajos ingresos y falta de seguridad social (protección del ingreso en caso de desempleo, enfermedad, nacimiento y crianza de hijos, vejez).
- Equilibrio trabajo-vida negativo (*work-life balance*).
- Inequidad de género en la esfera laboral y en el trabajo de cuidado; factor que amenaza en particular a las mujeres.

Complementariamente, se han propuesto otras características del trabajo remunerado que operan a favor de una buena calidad del mismo, tales como:

- a) Demandas del trabajo -carga laboral-** razonables, esto es que no provocan agotamiento. Demandas que, además, deberían de ser acordadas entre trabajadores y jefaturas, teniendo en cuenta los intereses de los primeros, en términos de tiempo de trabajo, de metas de rendimiento y productividad, de compensaciones en relación con las exigencias, de condiciones de descanso dentro y fuera del trabajo, etc.
- b) Medio ambiente de trabajo “saludable”**, es decir, uno que promueve una buena salud física y mental, que provee sentido de seguridad personal y bienestar. Un medio ambiente donde no se experimenta ansiedad o estrés innecesario, donde la carga laboral es razonable; un ambiente donde existe grados de libertad para decidir cómo hacer el trabajo y donde se desarrollan relaciones de cooperación y de apoyo con superiores y colegas; donde no existe acoso sexual ni acoso laboral (*mobbing*) ni ningún otro tipo de violencia ni discriminación – sea de género, étnica o social.

Un ambiente que no provoque temor de expresar opiniones. Se trata además, de un ambiente seguro en sentido tradicional - seguridad e higiene.

- a) **Produce satisfacción.** Satisfacción que puede estar dada por múltiples motivos, sea por un trato respetuoso en el lugar de trabajo, por ser un trabajo enriquecedor, sea por permitir la realización de tareas interesantes, progresar, desarrollar una carrera y capacidades y habilidades; sea porque facilita una buena comunicación con los compañeros de trabajo, por los márgenes de libertad que se tiene para hacer el trabajo, por las remuneraciones y beneficios que provee y porque permite equilibrar la dedicación al trabajo remunerado con la vida extra laboral.
- b) **Favorece la participación.** Posibilidad de generar lazos asociativos y vínculos sociales en el trabajo, posibilidad de constituir sindicatos y realizar negociaciones colectivas.

Con el fin de alcanzar el objetivo propuesto, y como primeros pasos en el abordaje de esta problemática, el Centro de Estudios de la Mujer, CEM, aplicó en el año 2006 una encuesta de carácter exploratorio a 1025 trabajadores y trabajadoras, de 20 a 60 años, residentes en la Región Metropolitana. Del total de trabajadores/as encuestados/as, 755 declararon ser asalariados/as⁶.

En esta encuesta se incluyeron dimensiones referidas a: 1) Organización del tiempo de trabajo, tales como la duración y distribución de las jornadas de trabajo, formas de prolongación de las jornadas, cambios de jornadas y previsibilidad de los mismos. 2) Intensidad del trabajo y carga psíquica del trabajo, tales como ritmo de trabajo, autonomía y responsabilidades, requerimientos de concentración y atención e interrupción de las actividades. 3) Otras condiciones del trabajo que pueden constituirse en factores de riesgo o, por el contrario, en factores protectores para los trabajadores, tales como remuneraciones, estabilidad en el empleo, características de las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo, contenido del trabajo que se realiza. 4) Articulación del trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado, esencial para la reproducción social y de la fuerza de trabajo – tiempo de trabajo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado y al trabajo remunerado.

C. Resultados de la Encuesta

Este documento se centra exclusivamente en la población asalariada, por cuanto consideramos que es en esta relación laboral central del sistema económico capitalista donde se puede observar el impacto que las nuevas formas de organización de la producción y el trabajo tienen en la vida de los trabajadores y trabajadoras. No se trata, por cierto, de negar que los trabajadores independientes - trabajadores por cuenta propia, artesanos, quienes ejercen profesiones liberales, microempresarios - también enfrentan exigencias y condiciones de trabajo tales que ponen en riesgo su salud y su calidad de vida.

⁶ En Chile, los asalariados, de ambos sexos, incluyen a alrededor del 67% de los ocupados del país.

Empero, creemos que si bien estos riesgos tienen algunas similitudes con las condiciones de trabajo de los asalariados, sus particularidades merecen una reflexión aparte⁷.

La información recogida en la encuesta se analizó sistemáticamente diferenciando en primer lugar entre hombres y mujeres, teniendo presente que la segregación de género promueve una distribución desigual de las condiciones de trabajo. Existe consenso entre los/as estudiosos y estudiosas de la problemática laboral en cuanto a que las mujeres ocupan distintas posiciones, cargos y puestos de trabajo, y que trabajan en diferentes ramas de actividad que los hombres. De allí que las mujeres estén menos expuestas a riesgos tradicionales como los que caracterizan a los obreros de la industria y la construcción, o a los asociados a trabajo nocturno o en turnos rotativos. Las mujeres trabajan más que los hombres en sectores de servicios “orientados a las personas”; trabajan más en horario parcial y tienen sólo una limitada independencia en su trabajo. Asimismo están más expuestas que los hombres a la discriminación e intimidación en el trabajo. Finalmente, pero no por ello menos importante, las mujeres tienen a su cargo el trabajo doméstico y de cuidado (trabajo reproductivo) y deben combinar y armonizar las demandas de sus trabajos remunerados y las tareas domésticas y de cuidado.

Antes de iniciar el examen de la información recogida en la encuesta, quisiéramos hacer una salvedad. En el análisis referido a la situación ocupacional de los distintos grupos de asalariados - directivos, profesionales, técnicos, empleados, obreros y trabajadores de los servicios - la introducción de las diferencias entre hombres y mujeres tiene sólo carácter indicativo. Es decir, únicamente se señalan para marcar tendencias o llamar la atención sobre aspectos de particular interés, empero los datos no son estadísticamente representativos, lo que se atribuye al tamaño reducido de la muestra, lo que hace que al realizar el cruce simultáneo de varias variables algunas de las celdas queden con muy pocos efectivos (números). La misma intención de señalar tendencia y aspectos de interés tiene la introducción de los efectos negativos de trabajar bajo ciertas condiciones laborales, tales como por ejemplo, la falta de tiempo para descansar y recuperarse, para dedicarse a otras actividades, para la crianza y educación de los hijos.

El análisis de los resultados de la encuesta se completó con la realización de talleres de validación de los datos con trabajadores y trabajadoras de distintas ramas de actividad económica y que se desempeñan en diferentes puestos de trabajo.

La realización de estos talleres de conversación entre trabajadores/as y con representantes de sus organizaciones tuvo por objetivo central, incorporar los conocimientos, experiencias y vivencias de los propios trabajadores y trabajadoras respecto a cambios en la organización del trabajo, condiciones de trabajo y articulación trabajo productivo-trabajo reproductivo.

Ello porque la conversación entre pares de los datos y primeros resultados de la encuesta junto con la exposición de las experiencias de los/las trabajadores/as permite que emerja el

⁷ En el Informe de avance del 2007 se realizó una presentación general de los resultados de la encuesta referida a todos los encuestados/as (Amalia Mauro, Julia Medel, Sonia Yáñez y Ximena Díaz, 2007). Este puede consultarse en http://www.cem.cl/proyectos/pdf_proyectos/modulo1.pdf

análisis de situaciones concretas de los cambios de la organización del trabajo y reflexionar en conjunto sobre los diversos problemas que afectan al trabajo en el sentido más amplio y rico del concepto: trabajo productivo y reproductivo. Los talleres permiten a los/las trabajadores/as apropiarse del tema de la calidad del trabajo, nombrar los nuevos problemas, acuñar conceptos, fortaleciendo su capacidad de reflexión y contar con mayores elementos para resolver distintas situaciones y conflictos de la vida cotidiana.

Este documento está dividido en dos partes. En la primera se examinan los resultados de la encuesta aplicada, para caracterizar la situación laboral de los asalariados. En el segundo se presentan los resultados de los talleres de validación realizados con trabajadoras y trabajadores.

La Primera parte se inicia con la presentación, en la primera sección, de un breve perfil sociodemográfico y ocupacional de los/as asalariados/as encuestados/as. En la segunda sección se aborda algunas de las principales exigencias de la organización del tiempo de trabajo, tales como las horas de trabajo y su distribución a lo largo de la semana; el trabajo en horas “*no sociales*” – fines de semana, de noche, turnos rotativos -; los cambios en horarios y días de trabajo y la anticipación con que los trabajadores conocen dichos cambios. Asimismo, se consideran diferentes mecanismos implementados por las empresas para aumentar el tiempo dedicado al trabajo remunerado. En la tercera sección se abordan las exigencias laborales vinculadas con la intensidad del trabajo y nuevos requerimientos de autonomía, responsabilidad y creatividad. En la cuarta sección se consideran otros aspectos del trabajo que pueden operar como factores de riesgo o, por el contrario, como factores protectores de la calidad del trabajo y vida de los trabajadores/as. Entre ellos se destacan las remuneraciones, la estabilidad en el trabajo, la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo – con colegas, superiores-, y la percepción de los contenidos del trabajo. En la quinta y última sección se presenta una síntesis general de los principales hallazgos.

En la Segunda Parte, se presenta el análisis de los resultados de los talleres de validación y conversación con trabajadores y está dividida en dos secciones. La primera aborda el problema de la extensión e intensidad del trabajo tal como es documentada y percibida por los propios trabajadores y trabajadoras. La segunda se centra en el tema de la producción y reproducción de la fuerza de trabajo, igualmente desde la mirada de los trabajadores y las trabajadoras.

PRIMERA PARTE

RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE CALIDAD DEL TRABAJO: SITUACION DE ASALARIADOS Y ASALARIADAS

SECCIÓN 1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO Y OCUPACIONAL DE ASALARIADOS Y ASALARIADAS

1. Perfil sociodemográfico

Los asalariados encuestados se reparten equitativamente entre hombres y mujeres, distribuyéndose también en proporciones similares entre los grupos socioeconómicos C1, C2, C3 y D, como lo muestran las cifras del cuadro 1.⁸

Más de la mitad de estos asalariados se ubican en los tramos de edad centrales, 31 a 50 años, siendo ligeramente superior la proporción de hombres que la de mujeres en el tramo de edad de 51 a 60 años. Por otra parte, casi un tercio de los asalariados tiene estudios universitarios completos, alrededor de un 15 por ciento ha cursado estudios completos en institutos profesionales y 2 de cada 10 cuentan con educación media. El porcentaje de mujeres con educación profesional y universitaria completas supera en unos pocos puntos porcentuales a los varones (Cuadro 1).

En lo que respecta a la situación matrimonial de estos trabajadores y trabajadoras, si bien la mayoría tiene pareja, se observan algunas diferencias entre hombres y mujeres. En efecto, mientras un 26 por ciento de las asalariadas son solteras y un 9,1 por ciento está divorciada y separada, entre los hombres estos porcentajes se reducen al 16,5 por ciento y al 4,2 por ciento, respectivamente (Cuadro 1).

Además, un tercio no tiene hijos/as menores de 18 años que vivan con ellos, prevaleciendo en los hogares de los otros trabajadores, hombres y mujeres, la presencia de uno o dos hijos/as (cuadro 1).

⁸ Cabe señalar que para la aplicación de la encuesta se excluyeron los sectores socioeconómicos extremos AB y E, no sólo por limitaciones presupuestarias sino principalmente considerando que el objetivo central de la investigación era recolectar información sobre las condiciones de trabajo vinculadas al nuevo paradigma productivo. El primer sector – AB - se excluyó por estar compuesto preferentemente por personas de muy altos ingresos, generalmente empresarios/as o altos directivos quienes más que estar supeditadas a las condiciones de trabajo son quienes las imponen. En el segundo caso – E -, por estar compuesto en gran medida por personas cuyos trabajos, cuando los tienen, suelen ser muy marginales a la nueva organización del trabajo.

Cuadro 1.
Características sociodemográficas de los asalariados encuestados
por sexo. En porcentajes

		Mujeres %	Hombres %
Número		373	382
Estratos socioeconómicos de pertenencia	C1	14,9	14,7
	C2	25,9	25,5
	C3	33,2	34,0
	D	25,9	25,7
Características personales			
Edad -Intervalos	20-30 años	26,3	25,4
	31-40 años	32,7	25,4
	41-50 años	28,2	31,2
	51-60 años	12,9	18,1
educación			
	Básica	6,7	9,7
	Media	22,8	26,4
	Instituto Profesional (completo)	15,8	12,6
	Universitaria (completo)	32,2	28,5
Situación matrimonial			
	Soltero/a	26,0	16,5
	Casado/a – con pareja	61,7	78,3
	Divorciado/a	0,5	0,0
	Separado/a	9,1	4,2
	Viudo/a	2,1	1,0
Número de hijos menores de 18 años			
	Ninguno	32,7	33,8
	1	30,3	27,2
	2	22,8	25,9
	3 y más	14,2	13,1

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

2. Perfil ocupacional de los asalariados.

A. ¿Dónde están ocupados asalariados y asalariadas?

Al igual que lo registrado por las estadísticas laborales de Chile para el país, la información recogida en la encuesta muestra la existencia de una clara segregación de género en la fuerza de trabajo asalariada encuestada. En efecto, muy pocas mujeres ocupan cargos directivos y de jefaturas intermedias, una cuarta parte se desempeña como profesional, un

tercio lo hace como empleada de oficina y 1 de cada 10 labora como trabajadora de los servicios. Los hombres, por su parte, están mucho más representados en cargos directivos y jefaturas, se reparten en proporciones similares en puestos de profesionales y administrativos (alrededor del 15%) y casi un tercio trabaja como obrero (cuadro 2).

Las diferencias de género son asimismo notorias en lo que se refiere a rama de actividad económica en la que trabajan mujeres y hombres. En efecto, más de la mitad de las asalariadas se concentran en el Comercio, en Servicios como la enseñanza y la salud, y en otros servicios comunales y sociales. En cambio, los hombres están mucho más presentes en la Industria manufacturera, la Construcción y el Transporte (Cuadro 2).

**Cuadro 2. Asalariados por Grupo de ocupación y Rama de actividad por sexo.
En porcentajes**

Grupo de Ocupación	Mujeres N=373		Hombres N=382	
	N	%	N	%
Directivos	0	0,0	3	0,8
Jefaturas intermedias	21	5,6	59	15,4
Profesionales	95	25,5	68	17,8
Técnicos/as	31	8,3	30	7,9
Empleados/as oficina	122	32,7	59	15,4
Vendedores/as	36	9,7	22	5,8
Obreros/as	21	5,6	105	27,5
Trabajadores/as de los servicios	47	12,6	36	9,4
Sector de actividad Principales				
Industria manufacturera	31	8,1	60	15,7
Construcción	11	2,9	59	15,5
Comercio	63	16,9	50	13,1
Establecimientos financieros	31	8,3	28	7,3
Servicios de instrucción	86	23,1	32	8,4
Servicios de salud	44	11,8	16	4,2
Otros servicios sociales, comunales	56	15,0	46	12,1
Transporte	3	0,8	23	6,0
Comunicaciones	21	5,6	24	6,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

B. Características generales del empleo

La gran mayoría de los asalariados encuestados, de ambos sexos, cuenta con contrato de trabajo, un 5 por ciento boletea (trabaja a honorarios) y sólo alrededor de un 2 por ciento declara no tener contrato. Cabe señalar que en nuestra muestra son muy pocos los asalariados que manifiestan no haber firmado contrato directamente con quien los emplea y haber sido contratados por un subcontratista de la empresa en la que está trabajando o por

una agencia de empleo (3,4% y 1,5%, respectivamente). No fue posible visualizar el problema de la subcontratación en una encuesta exploratoria y cuyos objetivos son otros. La complejidad del tema y las intrincadas formas de funcionamiento de la subcontratación requieren un abordaje específico con un instrumento de recolección de información adecuado.

Por otra parte, la mayoría de los encuestados/as declara contar con previsión social y con cobertura de algún sistema de salud (alrededor del 95%). Si bien los datos del cuadro 3 no muestran diferencias de género en términos generales, vendedoras y obreras son quienes relativamente cuentan menos con previsión social - 80,6% y 85,7%, respectivamente. En cuanto a la protección en salud, las cifras del mismo cuadro 3 revelan que tampoco en este caso existen diferencias significativas por sexo, siendo las mismas obreras y vendedoras quienes menos tienen acceso a algún sistema de salud que las proteja (Anexo estadístico, Cuadros 1 y 2).

Cuadro 3. Características del empleo de los asalariados por sexo. En porcentajes

Características del empleo	Mujeres	Hombres
	N= 373	N= 382
<i>Situación contractual</i>		
Con contrato trabajo	90,1	92,4
Con contrato prestación de servicios	1,6	1,3
Boletera	5,6	4,2
No tiene contrato	2,7	2,1
Tiene Previsión social vejez (AFP –INP)	93,6	96,6
Tiene cobertura en salud (ISAPRE – FONASA)	95,4	97,4

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

SECCION 2. ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En esta sección se analizan los resultados de la encuesta referidos a la organización del tiempo de trabajo remunerado, siendo sus dimensiones principales la extensión y la distribución de las jornadas. Los principales indicadores seleccionados fueron: duración diaria y semanal de la jornada de trabajo, modalidades de prolongación de las horas de trabajo, trabajo en fin de semana, trabajo en “horarios no-sociales”, trabajo nocturno, en turnos rotativos, cambios de horarios y/o días de trabajo y previsibilidad de los mismos.

1. Duración de las jornadas

La cantidad de tiempo que se destina al trabajo remunerado es un tema que subyace a las preocupaciones por el equilibrio entre trabajo y vida personal, por la sobrecarga de trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores - tales como estrés, agotamiento, etc.-, y en su calidad de vida. (European Foundation for the improvement of living and working conditions 2002)

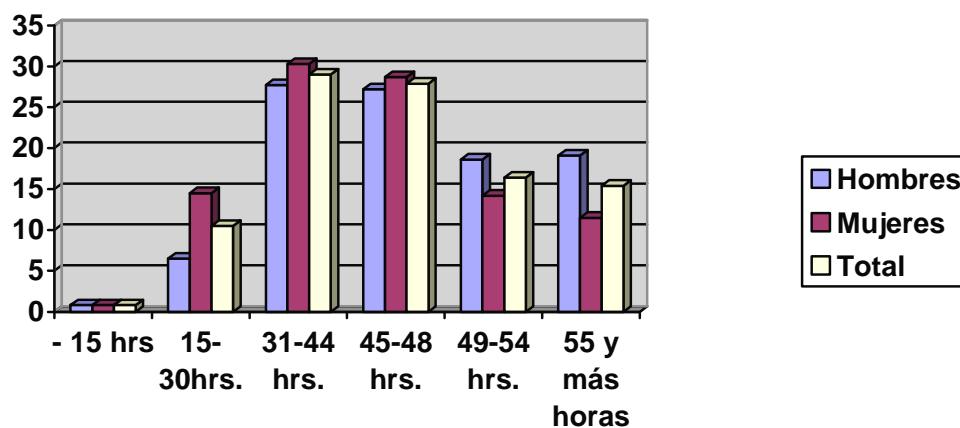
Entre los principales hallazgos de la encuesta referidos a esta problemática, destacamos los siguientes:

Primero. En términos generales, la gran mayoría de asalariados/as encuestados/as labora al menos 5 días por semana y cumplen habitualmente horarios de poco más de 8 horas diarias, lo que se traduce en un promedio de 45 horas semanales de trabajo⁹.

Empero, el promedio de horas de trabajo remunerado enmascara una gran diversidad en el número de horas trabajadas por trabajadores y trabajadoras. Diversidad que se aprecia al observar en el Gráfico 1 la distribución de las horas de trabajo.

⁹ La información sobre jornadas laborales se refieren al trabajo principal, no incluye el tiempo destinado a otros trabajos. Cabe señalar que el porcentaje de encuestados/as que dijeron tener otro trabajo fue bajo (6,8% de los varones y 3,8% las mujeres).

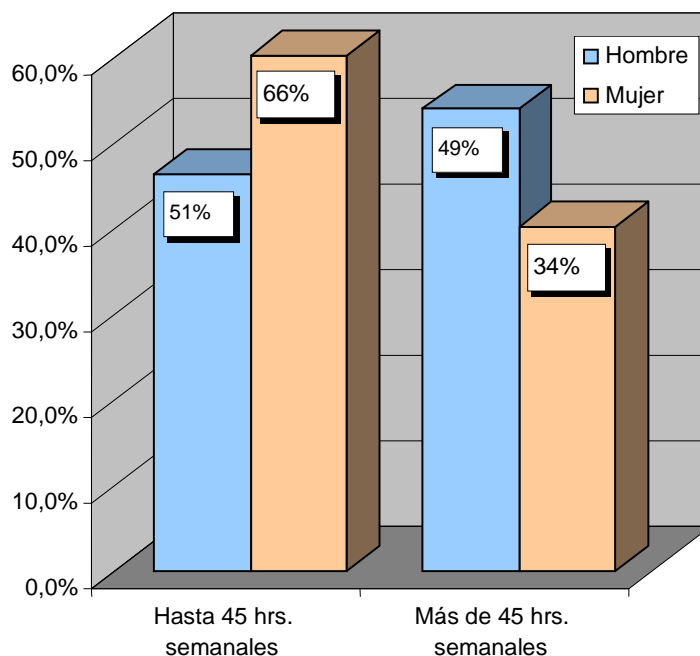
Gráfico 1. Diversidad de horas de trabajo semanales por sexo. En porcentajes



Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cabe señalar que si bien el Código del Trabajo estableció, a partir de 2005, las 45 horas de trabajo de semana como la jornada de trabajo ordinaria, casi la mitad de los asalariados varones y un tercio de las mujeres trabajan por encima de ese límite de horas, tal como se advierte en el gráfico 2.

Gráfico 2. Proporción de trabajadores que laboran hasta 45 hrs. y más de 45 hrs. semanales por sexo



Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Asimismo, alrededor de 1 de cada 10 asalariados varones declara trabajar en jornadas diarias sin límites. (Anexo estadístico, cuadro 3)

Segundo. Además de las horas dedicadas habitualmente al trabajo asalariado, los trabajadores/as invierten tiempo para trasladarse al trabajo¹⁰. De hecho, la mitad de los asalariados encuestados, de ambos sexos, emplean entre 1 y 2 horas diarias en ir y volver del trabajo; alrededor de 1 de cada 10 tarda más de dos horas. De allí que al sumarle el tiempo de movilización y colación – que muchos se saltan para poder cumplir con sus obligaciones laborales - a las horas de trabajo remunerado declaradas, la gran mayoría de los asalariados, hombres y mujeres, estarían dedicando al trabajo remunerado más de 10 horas diarias y unas 50 horas semanales¹¹ (Anexo estadístico, Cuadros 4 y 5).

Tercero. Las horas de trabajo que los asalariados destinan al empleo difieren entre las distintas ocupaciones. De hecho, los obreros son quienes menos se acogen a la nueva jornada de trabajo ordinaria de 45 horas. En efecto, más del 60 por ciento de ellos declara trabajar más de 45 horas – seguidos por los trabajadores de los servicios -, y casi la mitad

¹⁰ Casi la totalidad de los asalariados trabaja fuera de su hogar – sólo el 1,3% de las mujeres trabajan en sus hogares.

¹¹ Asumiendo una semana de cinco días de trabajo.

(49,2%) declara trabajar más de 48 horas. Proporción que supera ampliamente a las de las otras categorías ocupacionales que dicen trabajar ese mismo número de horas¹² (Anexo estadístico, cuadros 3, 6 y 7).

Cuarto. El estudio ratifica tendencias históricas del tiempo dedicado al trabajo remunerado, el que difiere entre hombres y mujeres (Díaz, 2004). En efecto, el promedio de horas de trabajo semanales de los hombres asciende a 47 horas y entre las mujeres se sitúa en las 43 horas. Asimismo, como se observa en el Gráfico 1, mientras un 15 por ciento de las mujeres dedica al trabajo remunerado menos de 31 horas por semana, este porcentaje se reduce al 7 por ciento entre los varones. Además, casi la mitad de los asalariados varones trabaja más de 45 horas, en igual situación se halla 1 de cada 3 asalariadas. Cerca del 10 por ciento de los asalariados varones declara trabajar en jornadas sin límites frente al 5,6 por ciento de las mujeres. Por el contrario, las mujeres tienden a trabajar a tiempo parcial más que los hombres- 14,5% y 6,0% respectivamente (Anexo estadístico, cuadros 3, 6 y 7). De allí que se pueda ratificar lo constatado en otros estudios respecto a que este tipo de jornada sigue teniendo una expresión (característica) femenina.¹³

La diferencia de tiempo total semanal dedicado al trabajo remunerado entre hombres y mujeres puede explicarse por varias razones, entre ellas se destaca, como señala Díaz (2004), el hecho que si bien el nuevo paradigma de producción y acumulación ha permitido romper rigideces en el mercado de trabajo, generar y masificar una variedad de empleos en términos de condiciones de contratación, salarios y uso del tiempo de trabajo, empero, las nuevas modalidades de empleo no han producido rupturas significativas en las concepciones culturales predominantes respecto a las mujeres en tanto “cuidadoras” y fuerza de trabajo “secundaria”. Es decir que, si bien se han producido cambios en los límites que antes dividían rígidamente el tiempo social de trabajo según género, se refiere en particular al tiempo de trabajo remunerado. Esto no implica que se haya generado un proceso de cambio similar en la redistribución del trabajo reproductivo. La consecuencia es un creciente conflicto entre los mecanismos tradicionales de conciliación entre producción y reproducción social y las progresivas transformaciones que se están dando en las relaciones de género. La resolución de este conflicto permanece en manos de las mujeres, dado que aunque se incremente su incorporación al mercado de trabajo, siguen siendo las únicas (o principales) responsables de las tareas domésticas y de cuidado no remuneradas. Desde el lado de la oferta, son, entonces, las mujeres quienes optarían por jornadas parciales o flexibles para conciliar trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado. Otras de las razones posibles, provendría del lado de la demanda de fuerza de trabajo femenina, la que está impregnada también de la concepción de roles de género tradicionales, hombre proveedor - mujer ama de casa o cuanto más “trabajadora secundaria” y por ende proporcionaría a las mujeres empleos de tiempo parcial, eventuales. (Véase Sernam 2005)

¹² Los directivos fueron excluidos del análisis dado el reducidísimo número de encuestados que se clasifican en este grupo (3).

¹³ Si bien los datos recogidos en la ENCLA 2006 (Dirección del Trabajo 2007) no permiten conocer los porcentaje de trabajadores y trabajadoras que trabajan a tiempo parcial, sí permite una aproximación a esta situación al diferenciar entre empresas feminizadas y no feminizadas. En efecto, a la pregunta de si en la empresa se trabaja a tiempo parcial, un 43% de empresas feminizadas dice que sí, frente a un 15,4% de empresas no feminizadas.

Quinto. La duración de las jornadas diarias y semanales, que como vimos son muy extensas para una gran proporción de asalariados y asalariadas, puede incrementarse aún más mediante tres estrategias empresariales de aumento del tiempo de trabajo. 1) los trabajadores/as tienen que entrar antes y salir después del horario establecido para cumplir con tareas vinculadas al puesto de trabajo que desempeñan, como sería por ejemplo ponerse el uniforme antes de que comience el horario establecido de trabajo, o quedarse después del cierre del establecimiento (o local) para acomodar mercadería, hacer caja, etc. 2) Los asalariados tienen que quedarse a trabajar más tiempo de lo estipulado para poder cumplir con las exigencias laborales impuestas; 3) el uso del tiempo destinado a colación o descanso para continuar haciendo las tareas asignadas, debido a la presión que perciben. Esta última forma de extender las jornadas ha sido reconocida en numerosas investigaciones y se la conoce como la “densificación de la jornada” o el “avance sobre los poros del horario laboral” o “la caza de los tiempos muertos”, tal como lo destacan, por ejemplo, Jacquot y Setti (2002) en un estudio monográfico hecho con 10 empresas francesas de distintos rubros. Situación que asimismo fue identificada y documentada por los trabajadores y trabajadoras participantes en los talleres de conversación realizados por el CEM para este estudio (ver Segunda Parte).

Con respecto a este tema, Diego López y Ximena Díaz (1999:147) señalan, para el caso de Chile, que el concepto legal de jornada de trabajo incluye la *jornada de trabajo real o efectiva*, - aquella en la que se verifica la prestación de servicios laborales - y una *jornada pasiva* - tiempo durante el cual el trabajador se mantiene a disposición del empleador pese a no estar realizando labores. En ambos momentos el trabajador está cumpliendo tiempo de trabajo y por tanto tiempo remunerado. Sin embargo, dicen estos autores, la dinámica laboral resulta mucho más complicada en la práctica y se dan casos intermedios que no cumplen con los requisitos de ser jornada efectiva ni jornada pasiva. Así por ejemplo, suele suceder que durante su permanencia en su puesto de trabajo, el trabajador realiza una serie de actividades que no constituyen propiamente el servicio para el que fue contratado. Se trata de aquellos actos secundarios o accesorios requeridos, sin embargo, para la correcta realización de sus labores: ponerse la ropa de trabajo adecuada, ordenar y disponer la mercancía antes de retirarse, instalar, revisar o preparar máquinas o mecanismos para empezar o termina la faena, o en el caso de profesionales, la participación en reuniones organizadas por la propia empresa fuera del horario de trabajo y de asistencia virtualmente obligatoria, etc. Muchas veces, los dictámenes de la Dirección del Trabajo respecto a cómo calificar este lapso dentro de la jornada de trabajo han sido variados, aunque ha predominado una interpretación restringida del concepto legal de trabajo que deja fuera, en principio, aquellas actividades anexas necesarias para la correcta ejecución de la tarea encomendada pero que, en rigor, no constituyen lo servicios contratados laboralmente.

De hecho, en nuestra encuesta y tal como lo muestran las cifras del Cuadro 4, se observó que 1 de cada 5 asalariados encuestados, de ambos sexos, declara que regularmente¹⁴ deben entrar a su empleo antes y salir después del horario acordado, situación que es más notoria en el caso de los obreros y trabajadores de los servicios. Asimismo, alrededor de un 20 por ciento de los varones y un 14 por ciento de sus pares mujeres prolongan habitualmente su

¹⁴ Corresponde a Siempre y muchas veces en el mes.

jornada de trabajo para poder cumplir con las metas y tareas exigidas, siendo los directivos y jefes intermedios, técnicos y las vendedoras los más afectados por esta situación (entre un 25% y 30%). Además, al menos 1 de cada 10 trabajadores/as nunca o casi nunca hace pausas para descansar o para tomar la colación por el exceso de trabajo, es el caso en particular de técnicos y empleados de oficina varones, vendedores de ambos sexos y trabajadoras de los servicios. (Véase Anexo estadístico, cuadros 8, 9 y 10)

Cuadro 4. Mecanismos de prolongación horas de trabajo por sexo.
En porcentajes

Mecanismos	Mujeres N=737	Hombres N=382	Total N=755
Entrada antes y salida después de horario (muchas veces en el mes, siempre)	20,7	24,7	22,6
Nunca o casi nunca en el mes hace pausas descanso o colación	14,2	13,9	14,1
Prolonga jornada por tareas o metas que cumplir (muchas veces en el mes, siempre)	14,2	19,7	17,0
Le dedica tiempo libre al trabajo (muchas veces en el mes, siempre)	20,7	23,3	22,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Una última forma de prolongación de la jornada laboral que se consideró en este estudio y que ha sido reconocido en numerosos estudios e informes, se refiere al uso del tiempo libre (o extra laboral) para continuar realizando actividades laborales, como por ejemplo, llevarse trabajo al hogar o atender clientes desde allí. Actualmente, y facilitado por el desarrollo de las comunicaciones móviles, el mismo trayecto al trabajo o de regreso al hogar se utiliza para realizar actividades laborales: contactar clientes, organizar agendas, etc.

Llevarse trabajo a la casa es utilizado por los trabajadores que tienen dificultad para poder cumplir con una carga de trabajo excesiva. Situación que ha sido provocada en muchos países, y empresas, por el recorte y la reestructuración del personal -directivo y no directivo -y el aumento de sus responsabilidades y tareas, o por la disminución de las horas de trabajo, como lo ocurrido en Francia, sostienen Jacquot y Satti (2002) y Julia Brannen (2005), entre otros.

A este respecto, Chris Higgins y Linda Duxbury (2001) señalan, para el caso de Canadá, que la “revolución digital” introdujo tecnologías que difuminan la separación entre tiempo de trabajo y vida personal – los computadores portátiles y los teléfonos celulares hacen posible trabajar en cualquier lugar, a cualquier hora. De allí que una proporción importante de los canadienses que trabajan en grandes organizaciones cumplen regularmente horas de trabajo suplementarias en sus hogares, tratándose sobre todo de horas no pagadas. Esto que en algunos lugares y para ciertas ocupaciones puede ser relativamente fácil de hacer, tiene empero costos personales tales como el de acortar el tiempo que uno tiene para el descanso, la familia y amigos y para uno mismo, sostiene un estudio de la Canadian Policy Research Networks (2004).

López y Díaz (1999), en el estudio antes mencionado, destacan, para Chile, la existencia de modalidades de trabajo de *libre disposición* referidas a intervalos en que el trabajador, en determinados períodos semanales, está en contacto con la empresa a la espera de que se le comunique una emergencia o requerimiento de trabajo, aunque haya concluido su jornada de trabajo. Se trataría, en ese caso, de una suerte de *turno de llamada* en el cual, si bien no ejecuta servicios, el trabajador se encuentra a disposición del empleador. A ello se le puede agregar, la difusión en el país de la modalidad antes señalada de la libre disponibilidad sobre todo de profesionales y técnicos, para atender requerimientos del trabajo desde su hogar a cualquier hora, vinculadas a la globalización de actividades económicas y las diferencias internacionales de horarios que los obliga a estar constantemente conectados con el ámbito laboral.

Entre los resultados de la encuesta, cabe mencionar que alrededor del 22 por ciento de asalariados y asalariadas con mucha frecuencia dedican parte de su tiempo libre al trabajo remunerado, siendo los profesionales quienes más lo hacen, aunque entre las mujeres se destacan las vendedoras (véase Cuadro 4 y Anexo estadístico, cuadro 11).

2. Distribución de las jornadas

Cada vez más los horarios de trabajo se flexibilizan a nivel internacional. Las semanas de trabajo de cinco días y de ocho horas diarias tiene, en cierto sentido, los días contados, plantea la European Foundation (2002), la irregularidad es hoy día un hecho característico de la organización del tiempo de trabajo actual. Esto no significa que las horas de trabajo regulares no sean todavía el patrón más difundido, pero una amplia proporción de la fuerza de trabajo labora en semanas de trabajo “a típicas”, sostiene esta misma fuente, o en horas “no sociales” - noche, fines de semana -, como plantea Ritter (2005). A este respecto la Canadian Policy Research Networks (2004) afirma que la sociedad canadiense se ha convertido en una economía de 24 horas al día, de 7 días a la semana, con pocos trabajadores que laboran el horario tradicional de lunes a viernes en horario diurnos.

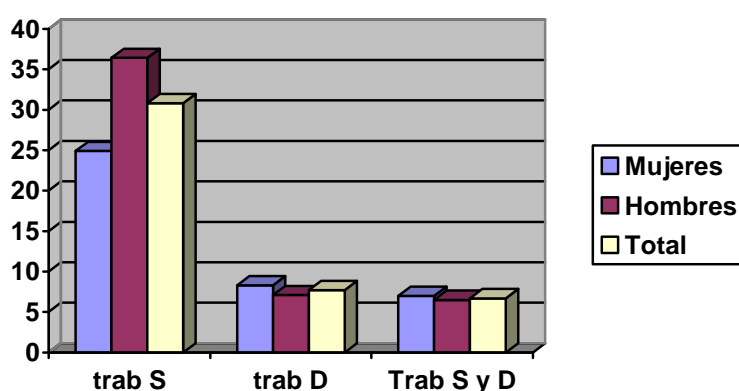
Esta nueva organización del tiempo de trabajo -distribución flexible de los horarios - puede tener efectos negativos en la vida de las personas. El hecho de trabajar en horarios y días que se destinaban normalmente al descanso o el trabajar en turnos rotativos o en horarios y días variables, pueden perjudicar la salud de los trabajadores y el equilibrio entre trabajo y vida personal, y en consecuencia perjudicar la calidad de vida de las personas (European Foundation, 2002, Ritter 2005). Sobre la organización flexible de la jornada de trabajo y para el caso de Chile véase Díaz 2004, Yáñez 2004, Díaz, Medel y Yáñez 2002, Yáñez y Medel 2000.

A continuación se presentan los principales hallazgos de la encuesta aplicada referidos a la flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo que experimentan los asalariados y asalariadas encuestados/as.

a. Trabajo en el fin de semana

Cerca de un 37 por ciento de asalariados y un 25 por ciento de asalariadas trabajan los días sábados. El porcentaje que trabaja el domingo gira en torno al 8 por ciento y en un 6 por ciento los que lo hacen ambos días (Gráfico 3). Quienes más trabajan los sábados son vendedores de ambos sexos, obreros y trabajadores de los servicios; en domingos y fin de semana completo lo hacen sobre todo vendedores, de ambos sexos, y trabajadores de los servicios (Anexo estadístico, cuadro 12).¹⁵

Gráfico 3. Trabajo en fines de semana por sexo



Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Con respecto a este tema, vale señalar que los datos de la Encuesta Laboral 2006 - ENCLA¹⁶ (Dirección del Trabajo 2007) ponen en evidencia que el uso del día domingo como día laboral es una práctica que va en aumento en los últimos años en el país. En efecto, en el año 2006, en el 29,9 por ciento de las empresas de la muestra se realizaban actividades laborales en días domingo. Entre 2002 y 2004 aumentó en 6,8 puntos porcentuales, el número de empresas donde se trabaja los días domingos, y entre 2004 y 2006 continuó su aumento en 2,2 puntos porcentuales. Este aumento se da en todos los tamaños de empresas, pero es en la gran empresa donde el salto ha sido mayor. El trabajo en domingo, señala la ENCLA 2006 (Dirección del Trabajo 2007:74), ha aumentado en casi todos los sectores de actividad económica, “destacando actividades que tradicionalmente no funcionaban los días domingos, pero que ahora sí destinan parte importante de sus trabajadores para laborar esos días: intermediación financiera (28,5% de los trabajadores) e industrias manufactureras metálicas (25,5% de los trabajadores).”

¹⁵ En la Unión Europea 19% de los trabajadores labora al menos una noche por mes; 47% al menos un sábado por mes y 24% al menos un domingo por mes; 22 % trabaja en turnos (European Foundation 2002).

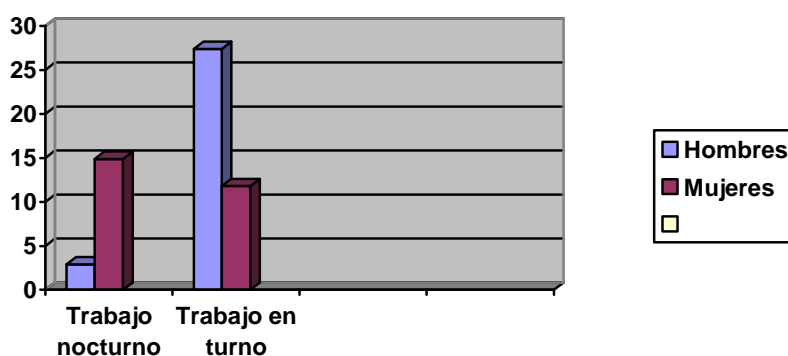
¹⁶ Encuesta hecha a empresas (no a trabajadores) formales desde 5 trabajadores y más del sector privado (empresas consultadas entre 10 de las 13 regiones existentes en el país, se excluyeron las regiones de Atacama, Aysén y Magallanes).

Los datos obtenidos en nuestra encuesta y los recogidos en la ENCLA muestran claramente la firmeza de la tendencia a transformar sábados y domingos en días laborables, habiéndose abierto el debate público en torno a qué rubros se les autoriza a trabajar esos días y cuáles no. Debate en el que se han enfrentado trabajadores y empresarios con posiciones totalmente opuestas como por ejemplo en el caso del rubro bancario pertenecientes a empresas comerciales como por ejemplo Falabella, Almacenes París y Ripley.

b. Trabajo nocturno y en turnos

El trabajo nocturno no es muy frecuente entre los asalariados encuestados, siendo los hombres quienes más se ocupan en empleos con ese horario - 2,9% frente al 1,3% de las mujeres- Gráfico 4. Fundamentalmente se trata de trabajadores de los servicios – guardías, personal de aseo (véase Anexo estadístico, cuadro 13).

**Gráfico 4. Trabajo nocturno y Trabajo en turno por sexo.
En porcentajes**



Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Por otra parte, el trabajo en turno a menudo implica rotar entre horarios diurnos y nocturnos, con una frecuencia que va de una semana a un mes, a veces según un horario conocido con mucha anticipación, pero otras veces no. Más de 1 de cada 10 asalariados encuestados, hombres y mujeres, trabaja en turnos, los que en su mayoría son rotativos (78%), alternando horarios matinales y vespertinos o diurnos y nocturnos.¹⁷ En la mitad de los casos el cambio de turno se produce semanalmente, para un 20 por ciento tiene lugar mensualmente y 1 de cada 4, cifra nada despreciable, declara que el cambio es imprevisible pues depende de las necesidades de la empresa (Anexo estadístico, cuadros 14 y 15).

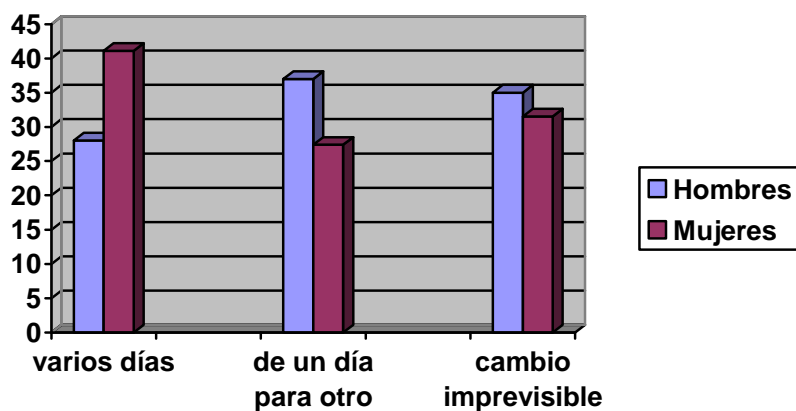
¹⁷ Según datos de la European Foundation (2002) en la UE 20% trabaja en turno.

c. Variación de los horarios

Cerca de una cuarta parte de los asalariados trabaja en días de trabajo u horarios variables (número de horas diarias, turnos, cambio de hora de entrada o salida), lo que afecta ligeramente más a los varones – 27,2 % de los hombres y 20,6% de las mujeres. Los cambios de horarios se observan sobre todo entre los varones trabajadores de los servicios (47,2%) y obreros (32,7%) y entre las vendedoras (45,7%). (Anexo estadístico, cuadro 16).

Con respecto a la anticipación con que los trabajadores conocen los cambios, encontramos una diferencia notoria entre mujeres y hombres. En efecto, como se observa en el gráfico 5, 4 de cada 10 asalariadas que declararon cambiar de horario o de días de trabajo está al tanto de estos cambios con varios días de anticipación, frente a menos de un tercio de los hombres. Por el contrario, casi un 40 por ciento de estos últimos declara que le comunican el cambio de un día para el otro, proporción que se reduce en diez puntos porcentuales entre las mujeres. Asimismo, un tercio declara que si bien conoce su horario con anticipación se lo pueden modificar de imprevisto por necesidades de la empresa.

Gráfico 5. Anticipación cambio horarios por sexo.
En porcentajes



Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

En lo que se refiere a la variabilidad de los días de trabajo, una encuesta realizada a doscientos trabajadores y trabajadoras chilenos de tres ramas reveló que los días de descanso de más de 30 de 67 trabajadoras entrevistadas en el sector del comercio eran rotativos, variando semanalmente para la mayor parte de ellas. La mayor variabilidad en la rotación de días de descanso y de trabajo correspondieron a las trabajadoras (Díaz, Medel y Yáñez 2002).¹⁸

¹⁸ Sobre el tema de la variabilidad de las jornadas véase Díaz 2004.

La variabilidad de los horarios y días de trabajo, junto con lo imprevisible de los cambios de turnos constituyen una muestra más de la disponibilidad total que muchos trabajadores tienen que mostrar frente a sus empleadores.

3. Efectos de la duración y prolongación de las jornadas laborales

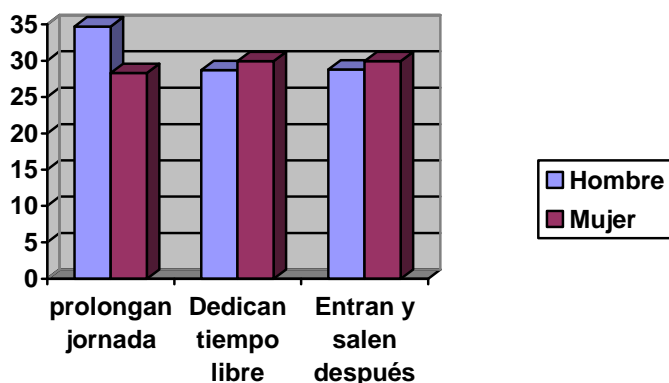
Diversos estudios han señalado los posibles efectos negativos de las largas jornadas de trabajo, destacándose las consecuencias en el tiempo que queda para el descanso, el sueño, la recreación y la familia. Asimismo, se ha señalado que existen evidencias del aumento de problemas de salud asociados a ellas (European Foundation 2002, Ritter 2005, entre otros).

De los resultados de la encuesta no podemos extraer conclusiones generalizables sobre estas posibles consecuencias, por un lado porque el objetivo central de la encuesta es explorar cómo se manifiestan las nuevas formas de organización del trabajo en el caso de los asalariados, teniendo en cuenta las diferencias de sexo, posición en el empleo y responsabilidades en el trabajo doméstico y de cuidado. Por otro lado, el tamaño de nuestra muestra no permite que los resultados cuantitativos referidos a los efectos de las condiciones laborales consideradas sean representativos de la población. Empero, se incluyeron preguntas referidas a estos temas que pueden darnos pistas sobre lo que ocurre a este respecto en Chile y que ameritan ser profundizados. A continuación se señalen los principales resultados.

Primero. Uno de cada 3 asalariados encuestados que trabaja más de 45 horas semanales señala que no tiene tiempo para descansar ni recuperarse. Así mismo, la percepción de que una continua prolongación de la jornada por algunas de las formas consideradas – cumplir con las metas o tareas establecidas, llegar más temprano y retirarse más tarde de las horas establecidas o destinar tiempo libre al trabajo - no les deja tiempo para descansar y recuperarse está presente en alrededor de un tercio de los asalariados de ambos sexos (Anexo estadístico, Cuadros 17, 18, 19 y 20).

Segundo. Las diferencias de género con respecto a estas situaciones y percepciones no son muy marcadas. Empero, en el caso de las mujeres las diferencias internas - entre quienes prolongan o no las jornadas, entre las que dedican tiempo libre al trabajo y aquellas que no lo hacen y entre las que entran antes y salen después de horario y aquellas que no están obligadas a hacerlo - son mucho menos marcadas que en el grupo de hombres. Esto muy probablemente expresa los efectos ejercidos no sólo por la duración y prolongación de las jornadas de trabajo remunerado, sino también por el tiempo dedicado paralelamente al trabajo doméstico y de cuidado, lo que en el caso de las mujeres termina por conformar para todas una extensa jornada total de trabajo (Gráfico 6).

Gráfico 6. Modalidades de prolongación jornadas laborales según sexo. En porcentajes



Tercero. No sólo el tiempo de descanso y recuperación puede verse perjudicado por las extensas jornadas de trabajo y por la prolongación de las mismas a través de alguno de los mecanismos nombrados, la ausencia de tiempo y energía impiden también a muchos trabajadores y trabajadoras realizar otras actividades de interés, recrearse y dedicarse a la crianza y educación de los hijos.

Así por ejemplo, casi la mitad de los asalariados que trabaja más de 45 horas semanales declara que sus obligaciones laborales no le dejan tiempo ni energías para salir, ver amigos o ir al cine, ni para dedicarse a otras actividades de su interés, porcentajes que superan ampliamente la disponibilidad que tienen los que trabajan menos de 45 horas semanales. Esta falta de tiempo y energías para otras actividades es particularmente fuerte entre las mujeres con largas jornadas de trabajo semanales: 56,7 por ciento no tiene disponibilidad para salir y el 62,7 por ciento no la tiene para dedicarse a otras actividades. En el caso de quienes tienen hijos, 1 de cada 5 asalariados, mujeres y hombres, reportan que las largas jornadas no les dejan tiempo para dedicarles a ellos. (Anexo estadístico. Cuadros 21, 22 y 23)

Asimismo, similares consecuencias perjudiciales sobre la vida fuera del trabajo tiene la prolongación frecuente de las jornadas laborales remuneradas por alguna de las modalidades examinadas. Bajo esas condiciones laborales los asalariados declaran no tener tiempo ni energía para salir, ni dedicarse a otras actividades, ni para la crianza de los hijos. Situación ésta que es experimentada con mucho más fuerza por las mujeres, como puede apreciarse en el cuadro 5.¹⁹

¹⁹ En términos generales, alrededor de un tercio de los asalariados encuestados declara que no dispone de tiempo para ver a amigos, salir, ni dedicarse a otras actividades de interés, como también sucede con la falta de tiempo para descansar y recuperarse.

Cuadro 5. Jornadas y percepción de la vida extra laboral por sexo. En porcentajes

	M		H	
	N	%	N	%
Asalariados que trabajan más de 45 horas semanales y que no tienen tiempo ni energías para dedicarse a la crianza y educación de los hijos	12	19,4	20	19,6
Asalariados que prolongan siempre o a menudo jornada por tareas o metas que cumplir y que no tienen tiempo ni energía para salir, ver amigos. etc.	29	54,7	32	42,7
Asalariados que prolongan siempre o muchas veces jornada por tareas o metas que cumplir y que no tienen tiempo ni energía para dedicarse a la crianza de los hijos (a)	5	19,2	7	16,3
Asalariados que siempre o a menudo deben entrar antes y salir después de horario y que no tienen tiempo ni energía para salir	36	46,8	42	44,7
Asalariados que siempre o a menudo deben entrar antes y salir después de horario no tienen tiempo ni energía para otras actividades de su interés	40	52,6	39	41,5
Asalariados que siempre o a menudo deben entrar antes y salir después de horario no tienen tiempo ni energía para dedicarse a la crianza y educación de los hijos (a)	6	21,3	10	18,2
Asalariados que usan tiempo libre para actividades laborales y que no tienen tiempo ni energía para salir	35	45,5	31	34,8
Asalariados que usan tiempo libre para actividades laborales y que no tienen tiempo ni energía para dedicarse a otras actividades de su interés	29	37,7	37	41,6

Nota (a) sólo para quienes tienen hijos menores de 18 años.

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuarto. Las mujeres expresan mucho más que los varones el sentimiento de que el trabajo remunerado les invade la vida familiar y sobre todo experimentar tensión por tener que compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado, sin mayores diferencias según el número de horas diarias o semanales que destinen al trabajo remunerado o se vean o no obligadas a prolongar la jornada de una u otra forma (Cuadro 6 y Anexo estadístico, cuadros 24 a 29).²⁰ Empero, existen diferencias de percepción internas sobre las tensiones que experimentan entre las que ocupan cargos de jefatura o son profesionales o técnicas con las que se desempeñan como empleadas de oficina, vendedoras y trabajadoras manuales. En efecto, mientras alrededor del 20 por ciento de trabajadoras de los servicios, obreras, vendedoras y empleadas administrativas afirman que siempre o muy a menudo sienten tensión por tener que compatibilizar su trabajo remunerado con el doméstico y de cuidado, este porcentaje se reduce al 3 por ciento entre las técnicas, al 8 por ciento en las profesionales y ninguna de las que ocupan cargos de jefatura declara experimentar tensión. Las mismas diferencias se observaron entre el primero y el segundo grupo en cuanto a sentir que el trabajo remunerado les invade la vida familiar. (Anexo estadístico, cuadros 30)

²⁰ Cabe señalar que quienes más sienten tensión por tener que compatibilizar trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado son las trabajadoras de oficina, vendedoras y trabajadoras manuales. Son también las mujeres de estos tres últimos grupos de ocupación las que también expresan más el sentimiento de que el trabajo remunerado les invade la vida familiar (Anexo estadístico, cuadros 32 y 33).

Cuadro 6. Jornadas de trabajo según invasión y compatibilización con la vida familiar por sexo

	M		H	
	N	%	N	%
Asalariados que trabajan más de 45 horas y sienten que trabajo remunerado invade vida familiar siempre o muchas veces	23	18,1	18	9,6
Asalariados que trabajan más de 45 horas y sienten tensión por tener que compatibilizar trabajo remunerado con trabajo doméstico y de cuidado	24	18,9	6	3,2
Asalariados que siempre o muy a menudo prolongan jornada de trabajo sienten que trabajo remunerado invade vida familiar , siempre o muchas veces	9	17,0	12	16,0
Asalariados que siempre o muy a menudo prolongan jornada de trabajo y sienten tensión por tener que compatibilizar trabajo remunerado con trabajo doméstico y de cuidado, siempre o muchas veces	15	28,3	4	5,3
Asalariados que siempre o a menudo deben entrar antes y salir después de horario y sienten que trabajo remunerado invade vida familiar siempre o muchas veces	15	19,5	10	10,6
Asalariados que siempre o a menudo deben entrar antes y salir después de horario y sienten tensión por tener que compatibilizar trabajo remunerado con trabajo doméstico y de cuidado, siempre o muchas veces	23	29,9	5	5,3

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Quinto. La extensión de las jornadas de trabajo, diarias y semanales, y su prolongación mediante alguna de las estrategias mencionadas harían sentir a los trabajadores y trabajadoras permanentemente al límite o muy agotados, como lo muestran los datos del cuadro 7.

Cuadro 7. Jornadas de trabajo y percepción de salud por sexo

	Mujer		Hombre	
	N	%	N	%
Asalariados que trabajan más de 45 horas y se sienten al límite, siempre o muy a menudo	34	27,0	27	14,4
Asalariados que trabajan más de 45 horas y se sienten agotados, siempre o muchas veces en el mes	49	38,6	61	32,7
Asalariados que siempre o muy a menudo prolongan jornada de trabajo y se sienten al límite, siempre o muchas veces	16	30,2	20	26,7
Asalariados que siempre o muy a menudo prolongan jornada de trabajo y se sienten agotados siempre o muchas veces	26	49,1	37	49,3
Asalariados que siempre o a menudo deben entrar antes y salir después de horario y se sienten al límite siempre o muchas veces	21	27,3	23	24,5
Asalariados que siempre o a menudo deben entrar antes y salir después de horario y se sienten agotados siempre o muchas veces	31	40,2	37	39,4

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

En síntesis, los resultados obtenidos para los distintos indicadores referidos a las exigencias laborales de tiempo, y que se resumen en el cuadro 9, muestran con claridad que muchos de los asalariados chilenos, hombres y mujeres, están actualmente sometidos a largas jornadas de trabajo, a una gran flexibilidad en la distribución de las mismas y a lo imprevisible de los cambios en sus jornadas, horas y turnos de trabajo. Asimismo, dejan en evidencia que la prolongación de la jornada de trabajo por distintas vías, que permite el avance del tiempo de trabajo sobre el tiempo libre y de descanso y que en muchos casos impide descansar y recuperarse, así como realizar otras actividades de interés o dedicarle tiempo a la crianza y educación de los hijos, se está haciendo sentir con fuerza para un número significativo de asalariados/as chilenos/as.

Situaciones todas ellas que pueden tener efectos dañinos para la salud de los trabajadores y trabajadoras – agotamiento, sentimiento de estar al límite, mala o regular salud-, así como para el equilibrio entre trabajo y vida fuera del trabajo.

Aunque estas consecuencias negativas derivadas de la extensión y distribución de las jornadas, así como de la prolongación y densificación de las mismas a través de distintos mecanismos, que se observaron en la encuesta, no son estadísticamente representativas, pueden tomarse como indicios (o tendencias) de problemáticas que merecen profundización.

Cuadro 8. Resumen de las exigencias laborales de tiempo y modalidades de prolongación de la jornada laboral. En porcentajes

<i>Exigencias horarias - Jornadas</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Jornada parcial	14,5	6,0
Jornada sin límites de horario	5,6	9,9
Duración del trabajo: Más de 45 horas semanales	34,0	49,0
Duración diaria trabajo (incluyendo trayecto) Más de 10 horas	73,1	79,2
Horarios (turnos, entrada y salida) o días de trabajo variables	20,6	27,2
Trabajo sábado	24,9	36,6
Trabajo domingo	8,3	7,1
Trabajo sábados y domingos	6,8	6,5
Trabajo nocturno	1,3	2,9
Trabajo en turno rotativo (respecto a total que trabaja en turno: M 11,8% y H 15,2%)	79,6	77,2
<i>Modalidades de prolongación de la jornada laboral</i>		
Entrada antes y salida después de horario (muchas veces en el mes, siempre)	20,7	24,7
Nunca o casi nunca en el mes hace pausas descanso o colación	14,2	13,9
Prolonga jornada por tareas o metas que cumplir (muchas veces en el mes, siempre)	14,2	19,7
Le dedica tiempo libre al trabajo (muchas veces en el mes, siempre)	20,6	23,3

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

En el caso de las mujeres, la falta de tiempo para descansar y recuperarse aparece con más fuerza que en los varones, sean o no muy largas sus jornadas, tengan o no que prolongarlas o hacer uso del tiempo libre para trabajar. Son también las mujeres quienes más señalan la invasión del trabajo remunerado en la vida familiar y experimentan tensión por tener que compatibilizar ambos tipos de trabajo, siendo estas percepciones más sentidas entre empleadas de oficina, vendedoras y trabajadoras manuales – obreras y trabajadoras de los servicios.

Estas diferencias de género se explicarían fundamentalmente por el hecho que muchas de las asalariadas encuestadas no sólo cumplen con un trabajo remunerado de larga duración y flexible sino que también realizan todo o casi todo el trabajo doméstico y de cuidado. En general, las asalariadas le dedican más de 2 horas diarias al trabajo doméstico en días laborables.

Cabe señalar que la diferencia de tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado por las asalariadas con el de los varones que también declaran realizar este trabajo los días laborables, no es muy grande. Empero sí es notoria la diferencia entre el porcentaje de mujeres y el de varones que no realizan ninguna tarea doméstica -8,9% de las primeras frente al 31% de los segundos (Anexo estadístico, Cuadros 31 y 32).

SECCION 3. OTRAS EXIGENCIAS LABORALES

En esta sección se examinan las exigencias del trabajo remunerado vinculadas en primer lugar con la intensidad o el esfuerzo demandado al trabajador/a, en particular el esfuerzo psíquico, en el que juegan un papel importante el ritmo de trabajo, las responsabilidades y la autonomía que tiene el trabajador en el desempeño de sus tareas, así como los requerimientos de concentración y atención continua en las tareas y las dificultades y obstáculos que encuentra en la realización de su trabajo. Exigencias que a menudo suelen ser causa de tensión y presión, las que a su vez pueden ocasionar un desgaste excesivo de la fuerza de trabajo y dañar la salud de los y las trabajadores/as.

1. Intensidad del trabajo

La intensidad del trabajo es una noción utilizada habitualmente por los actores, dice Gollac (on line), por asalariados y sus representantes, por responsables de la organización del trabajo y de la gestión de los recursos humanos, por ergonomistas y médicos del trabajo. La idea de intensidad del trabajo se aproxima a la de esfuerzo, utilizada por los teóricos y practicantes de las políticas impulsadas por las empresas. Empero, continúa diciendo este autor, no hay una definición clara y general de la intensidad del trabajo. Esta ausencia es el resultado de la diversidad de los puntos de vistas del actor y de la variedad de formas de trabajo, variedad que se ha incrementado debido a las transformaciones recientes de los modos de gerenciamiento. Existen diferentes formas de intensidad del trabajo correspondientes a diferentes formas, para la empresa, de definir su productividad, señala Válerye (citado por Gollac on line).

La intensificación del trabajo mediante el uso empresarial de diferentes mecanismos para mejorar su competitividad y productividad constituye una de las consecuencias fundamentales derivadas de las nuevas formas de organización del trabajo. Ella constituye sin duda una de las tendencias más significativas de los últimos años y se observa en todos los países capitalistas. La intensificación del trabajo en la Comunidad Europea y en los Estados Unidos ya está casi generalizada y afecta a todos los sectores económicos y a todas las categorías ocupacionales, aunque el aumento haya sido más importante en unos casos que en otros. (European Foundation 2002; Dhondt 1998, Merllié et Paoli 2000, Green et Mc Intosh 2001, Askenazy 2001, citados por Gollac on line). La intensificación es un rasgo que marca la evolución del trabajo y de las empresas en la última parte del siglo XX, sostiene Gollac.

Sobre este tema, se plantea, para el caso europeo, que la intensificación podría explicarse por una menor tolerancia a la carga laboral²¹ en un entorno laboral en el que el contenido

²¹ La Carga de trabajo está determinada por el grado de movilización que el individuo debe realizar para ejecutar la tarea, los mecanismos físicos y mentales que debe poner en juego. Normalmente este concepto tiene una connotación negativa y se refiere a la incapacidad o dificultad de respuesta en un momento dado; es

del trabajo se ha vuelto más complejo. Empero, también podría explicarse por factores más “objetivos”, que se pueden combinar en proporciones variables, cuatro de los cuales son considerados relevantes: los cambios en la organización del trabajo (mayores demandas de responsabilidades, aumento de la polivalencia y demanda de más calificación); la reducción de la fuerza de trabajo en un contexto de limitaciones presupuestarias y de reestructuración; aumento de las presiones del mercado y reducción de las horas de trabajo (European Foundation 2002).

Por su parte, Michel Gollac y Serge Volkoff (1996) señalan que “el asalariado que experimenta una fuerte intensidad puede tener el sentimiento de que el futuro está comprometido: su trabajo “lo envejece prematuramente”, lo que designa no sólo el desgaste físico sino también el desgaste psicológico y el envejecimiento social. Este trabajo exigente sólo permite ‘*rester dans de coup*’ (aguantar). El trabajo intenso no permite acumular una verdadera experiencia por falta de tiempo de cristalización de la misma, de allí surge esta impresión de envejecimiento prematuro.”

Estos mismos autores acotan que si bien las “exigencias” mentales son “típicas” de los profesionales y técnicos o de empleados más calificados – vinculados con la informatización – y se extienden sin duda en estas categorías, al mismo tiempo se difunden también entre otras categorías socioprofesionales (obreros, empleados de oficina, trabajadores de los servicios). Los obreros, afirman estos autores, acumulan cada vez más a menudo exigencias físicas y mentales.

La intensificación observada tiene su precio al traducirse en una sobrecarga psíquica o esfuerzo de trabajo psíquico excesivo. Trae aparejada un aumento general de dolencias, trastornos y malestares psicológicos. Se vincula además con la incidencia del estrés, el agotamiento, problemas osteomusculares y accidentes de trabajo, la violencia y el acoso en el trabajo. Todas ellas son consideradas consecuencias lógicas del aumento de la presión de tiempo, que a los trabajadores se les hace cada vez más difícil manejar. (Sylvie Hamon-Cholet y Catherine Rougerie 2000, Kompler & Levy 1994 y Dhondt 1997, citados en European Foundation 2002)

Para algunos autores, como por ejemplo las ya citadas Hamon-Cholet y Rougerie (2000:253), la relación entre carga mental y salud no es tan clara como la que se observan entre cargas físicas y los riesgos tradicionales. Basándose en el análisis de la encuesta francesa sobre Condiciones de trabajo plantean que nadie pondría en duda que llevar o mover cargas pesadas es nocivo. En cambio, tener que interrumpir una tarea para hacer otra más urgente es indudablemente un factor de carga mental, pero la encuesta no permite evaluar (medir) si constituye un riesgo para la salud de las personas expuestas. Por otra parte, el impacto del sentimiento de responsabilidad puede ser positivo si los trabajadores

decir, cuando las exigencias de la tarea sobrepasan las capacidades del trabajo. Si el trabajo implica un mayor esfuerzo intelectual se habla de “carga mental” (Clotilde Nogareda C s.f.)

“La carga de trabajo mental es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza. ... Para una persona dada, la relación entre las exigencias de su trabajo y los recursos mentales de que dispone para hacer frente a tales exigencias, expresa la carga de trabajo” (M.Isabel Arquer s.f.)

se sienten valorizados y creen que su trabajo se enriquece o, por el contrario, ser negativo cuando la carga mental se vuelve fuente de estrés, él mismo creador de patologías. De allí que, afirman estas autoras, la encuesta no prejuzga sobre el carácter patógeno o no de la exigencia percibida por los asalariados.

Empero, otras encuestas y numerosos estudios de campo ponen en evidencia los efectos patógenos de algunos elementos de la organización del trabajo. Así Guiho-Bailly (1998), citado por Hamon-Cholet y Rougerie (2000) describe situaciones de trabajo donde la calidad y los plazos son incompatibles: ya no se le permite al asalariado hacer el trabajo de calidad al que aspira, provocando un estado de sufrimiento moral, que a la larga puede revelarse patógeno (ansiedad, repliegue sobre sí mismo, sentimiento de desvalorización). Otro estudio, de Doniol-Shaw 1998, citado también por Hamon-Cholet y Rougerie (2000) señala que la encuesta STED²² vincula la salud con algunas exigencias organizacionales, por ejemplo, ritmos elevados aumentan claramente el riesgo de declarar problemas de sueño, y también estado de fatiga o de ansiedad.

Sobre este punto Gollac (on line) plantea que la intensidad del trabajo puede ser una fuente de sufrimiento al introducir elementos de presión. Basado en el análisis de la encuesta Ens-Insee de 1997 sobre trabajo y condiciones de vida, y gracias a un análisis de correspondencias múltiples, afirma que la intensidad del trabajo tiene un efecto masivo sobre la presión²³. La intensidad acarrea un aumento dramático de la tensión nerviosa, dice este autor.

Por su parte, Karasek (1984, citado por Gollac on line) sostiene que una intensidad excesiva del trabajo causa tensión psíquica y enfermedades, particularmente cardiovasculares. Este riesgo es más elevado cuando no sólo la intensidad es fuerte sino cuando la autonomía de decisión es débil. Además, dejando todas las cosas iguales, el apoyo técnico y emocional recibido en el trabajo disminuye los riesgos de enfermedades cardiovasculares (Karasek y Theorell 1990, citado por Gollac on line).

De los diferentes aspectos del trabajo que dan lugar a su intensificación, identificados por los distintos autores y los incluidos en diversas encuestas (Gollac on line, Gollac y Volkoff 1996, Derriënnic et al, European Fundation 2002, Encuestas sobre Condiciones del Trabajo de la DARES²⁴ y de la Unión Europea), para este estudio se consideraron las siguientes dimensiones:

²² Encuesta STED (Sous Traitance EDF DATR). Encuesta epidemiológica aplicada a asalariados subcontratados DATR (Directamente Ocupados en Trabajos bajo Rayos ionizantes). Los resultados muestran la incidencia de las condiciones de trabajo específicas a las actividades nucleares subcontratadas y el peso determinante de los factores propios de la organización del trabajo en la salud física y psíquica de los asalariados.

²³ La intensidad del trabajo se asocia también a una disminución estadísticamente significativa, pero moderada de la “felicidad en el trabajo”, otro de los 3 factores considerados en la relación con el trabajo, siendo el tercero una relación con el trabajo individual versus una relación mediada por un colectivo. (Gollac on line)

²⁴ DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques, Francia).

Dimensiones de la intensificación del trabajo consideradas en este estudio

- Ritmo de trabajo
- Concentración y atención por largos períodos diarios,
- Dificultades u obstáculos en la realización del trabajo (interrupciones continuas)
- Posibilidades de tener autonomía, creatividad y responsabilidad.

Ritmo de trabajo

Una de las explicaciones del aumento de los indicadores de carga mental residiría en la intensificación de los ritmos de trabajo, el apremio de tiempo, el que se considera uno de los principales factores de las penurias mentales y psicológicas, sostienen Hamon-Cholet y Rougerie (2000). Según estas autoras, y para el caso de los países europeos, todos los asalariados están cada vez más exigidos en el ejercicio de su actividad por los plazos a respetar, por las normas de producción o las demandas que atender. Ahora bien, acotan, el incremento de las penurias mentales en el trabajo nace principalmente de la acumulación de estas exigencias.

Por su parte, Elyane Brussoll (2004) señala que trabajar permanentemente apurado, la demanda de atención sostenida constante y la aceleración de los ritmos de trabajo constituyen una agresión para el organismo y puede causar dolores y problemas psíquicos diversos. Asimismo, la urgencia reduce los márgenes de maniobra, la previsibilidad de las tareas, el tiempo disponible para adquirir conocimientos. Los márgenes, estos tiempos de descompresión que son particularmente útiles para enfrentar lo imprevisto, están cada vez más restringidos y cronometrados. En este contexto, 23% de los asalariados afirman no tener el tiempo necesario para hacer correctamente y de forma satisfactoria su trabajo, sostiene esta autora.

La intensidad del trabajo y el trabajar apurado obligan a operar de la forma más rápida, la que no es necesariamente la más cómoda ni la más adaptada a las cualidades de cada asalariado. Esto constituye un punto importante para Michel Gollac (citado por Bressoll 2004) “*porque la salud en el trabajo depende de la posibilidad para cada uno de adaptar su actividad a sus características propias, de hacer un compromiso entre sus características propias y las exigencias de la producción*”, lo que es imposible cuando la intensificación y la urgencia borran los tiempos de anticipación y organización.

Para nuestra encuesta, se seleccionaron tres indicadores que proveen información sobre el ritmo de trabajo con que laboran los/as asalariados/as: trabajar apurado, no tener tiempo suficiente para hacer el trabajo y el trabajar bajo presión por los plazos, metas, volumen de tareas o demandas que atender.

Las cifras del cuadro 9 muestran que casi la mitad de los asalariados encuestados, tanto hombres como mujeres, declara tener que trabajar apurado y bajo presión con mucha frecuencia, siendo relativamente menor, aunque no por ello desdeñable, el porcentaje que

no tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo. Entre quienes más señalan tener que trabajar apurados se encuentran los obreros y trabajadores de los servicios, seguidos por los que ocupan cargos de jefaturas.²⁵ En cambio, quienes más resienten la presión laboral son los jefes, y técnicos. Empero, también muchos vendedores, obreros y profesionales experimenten una frecuente presión laboral. Entre los asalariados que dicen no tener tiempo suficiente para hacer su trabajo se destacan los técnicos y profesionales.

Cuadro 9. Indicadores del ritmo de trabajo por sexo. En porcentajes

	%		
	Mujer	Hombre	Total
Trabaja bajo presión por cumplimiento plazos, metas, volumen de tareas que realizar o demandas que atender	41,8	48,4	45,2
Siempre o Muchas veces en el mes tiene que trabajar apurado	40,7	44,8	42,8
Nunca o muy pocas veces en el mes tiene tiempo suficiente para hacer el trabajo	23,6	16,0	19,7

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

En el caso particular de las mujeres, ellas declaran más que los varones no tener tiempo suficiente para cumplir con su trabajo²⁶, sobre todo las trabajadoras de los servicios (Anexo estadístico, cuadros 33, 34 y 35).

2. Concentración, atención e interrupción de las tareas

La concentración continua puesta en el trabajo, la atención constante a las tareas y las interrupciones frecuentes que experimentan los trabajadores en la realización de sus tareas programadas son requerimientos laborales que se conjugan con el ritmo de trabajo, aumentando la intensidad y tensión laboral.

Una amplia mayoría de trabajadores asalariados encuestados, sin diferencias significativas entre ambos sexos, responden que su trabajo les demanda habitualmente concentración o atención constante y casi la mitad de ellos afirma que con mucha frecuencia tienen que interrumpir la tarea que está realizando para ocuparse de otras no previstas, las que vienen a perturbar su trabajo (cuadro 10).

Si bien como sería de esperar, los trabajadores que más declaran que su trabajo requiere siempre mucha concentración y atención constante son los que ocupan cargos directivos, profesionales y técnicos, es importante destacar el elevado porcentaje de obreros que también indican que habitualmente deben concentrarse. Esto podría deberse a que los nuevos requerimientos para el manejo de máquinas más sofisticadas demandan mayor concentración junto con atención constante. Asimismo, aunque sean profesionales y técnicos los que más interrumpen sus tareas para hacerse cargo de otras imprevistas, no es

²⁵ Se excluyeron los Directivos por cuanto su presencia en el conjunto de asalariados encuestados no alcanza el 1%.

²⁶ Corresponde a las respuesta nunca/casi nunca y muy pocas veces en el mes.

menos significativo el hecho que más de un tercio de los otros asalariados – obreros, empleados de oficina, vendedores y trabajadores de lo servicios - se vean obligados a interrumpir lo que están haciendo para atender otras tareas no planificadas (Anexo estadístico, cuadro 36).

**Cuadro 10. Concentración, atención e interrupción de tareas por sexo.
En porcentajes**

	%		
	Mujer	Hombre	Total
El trabajo que realiza requiere mucha concentración siempre	58,7	64,7	61,7
El trabajo demanda atención constante siempre	74,8	74,1	74,4
Tiene que interrumpir la tarea que está realizando para hacer otras no previstas siempre o muchas veces en el mes	40,5	46,6	43,6

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Con respecto a las interrupciones, Hamon-Cholet y Rougerie (2000) indican que el 27 por ciento de los asalariados encuestados²⁷ en Francia, en 1998, reportaron que con frecuencia debían abandonar una tarea para hacer otra no prevista, y que ello perturbaba su trabajo. Por su parte, la Tercera Encuesta sobre Condiciones de Trabajo de la Unión Europea del año 2000 señala que más de un cuarto (28%) de los trabajadores declararon varias interrupciones diarias para realizar tareas no planificadas. Interrupciones que parecieran afectar más a las trabajadoras y trabajadores de cuello blanco en general (directivos, técnicos y administrativos). Asimismo, el 33 por ciento de los trabajadores que declararon experimentar interrupciones dijeron que son disruptivas. En cambio, para el 12 por ciento son positivas (European Foundation 2001). En el caso específico de las enfermeras, por ejemplo, abandonar permanentemente una tarea por otra considerada más urgente es una situación a la que está sometida 1 de cada 2 (27% para el conjunto de asalariados), lo que puede ser psicológicamente perturbador, sostiene Bressoll (2004).

Sobre este mismo tema, Gollac (on line) plantea que sentirse perturbado en su trabajo por la necesidad de interrumpirlo para emprender otra tarea más urgente o recibir órdenes o indicaciones contradictorias, pueden impactar y dar lugar a penurias psicológicas a la par que expresar formas de desorganización del trabajo, las que a su vez pueden ser fuentes de malas condiciones de trabajo. Las molestas interrupciones, continúa diciendo Gollac, están ligadas a exigencias industriales, a la dependencia de los colegas, a la vigilancia de los superiores y a exigencias comerciales, ya sea que adquieran una forma abstracta (responder a una demanda inmediata) o concreta (la presencia de los clientes). También aumentan en este caso, el sentimiento de no tener tiempo suficiente para trabajar correctamente, encontrarse a veces solo en una situación difícil y experimentar tensiones con los jefes y colegas.

En nuestra encuesta, aún cuando no se preguntó sobre el grado de perturbación provocado por las interrupciones, encontramos que, aunque no sean valores estadísticamente

²⁷ Encuestas sobre condiciones de trabajo de la DARES, Francia.

representativos, el 60 por ciento de los asalariados encuestados que siempre tienen que interrumpir la tarea que está realizando para abordar otra no prevista declara que su trabajo es estresante, frente al 45 por ciento de los que las interrumpen con menor frecuencia. Ante estas interrupciones continuas las mujeres estiman mucho más que los hombres que su trabajo es estresante- 71,8% y 56,7%, respectivamente- tal como lo dejan en evidencia las cifras del cuadro 11.

Cuadro 11. Concentración, atención e interrupciones y trabajo estresante por sexo. En porcentajes

	Mujer		Hombre	
	N	%	N	%
El trabajo que realiza requiere mucha concentración siempre y considera que su trabajo es estresante	137	62,6	150	60,7
El trabajo demanda atención constante siempre y considera que su trabajo es estresante	161	57,7	166	58,7
Tiene que interrumpir la tarea que está realizando para hacer otras no previstas siempre y considera que su trabajo es estresante	61	71,8	59	56,7

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

3. Autonomía, creatividad, responsabilidad

Cabe recordar, ante todo, que uno de los ejes de nuestro análisis lo constituye la demolición de las fronteras entre trabajador y fuerza de trabajo, tal como se señalara en la introducción. El nuevo paradigma de producción incluye entre sus requerimientos el otorgarles más espacio a la autonomía, a la creatividad y a las calificaciones de los trabajadores, devolviéndoles algo del control sobre el proceso de trabajo, aprovechando el potencial subjetivo de motivación y capacidades ignorado sistemáticamente en el paradigma taylorista-fordista.

Esto se traduce en la creciente demanda a los/as trabajadores/as no sólo de más calificación – de educación formal - sino también de la aplicación en su trabajo de su capacidad de iniciativa, creatividad, responsabilidad. Esto es, se les da más márgenes de libertad para tomar decisiones y trabajar con cierta autonomía. Empero, esto no significa que el control de la jerarquía no se haga sentir para mucho de los trabajadores y trabajadoras.

Tal como lo señalaran, entre otros, Hamon-Cholet y Rougerie (2000), la autonomía es una característica propia y tradicional de los ejecutivos y profesionales, lo nuevo es que se ha hecho extensiva a empleados y obreros, y su incorporación a los requerimientos laborales tiene como contraparte un crecimiento relativo de la carga de trabajo. Con respecto a la carga de trabajo, Karasek y Theorell (1990, citados por Gollac on line), señalaron que ésta tiene efectos ambivalentes pues un trabajo exigente puede traducirse en “desarrollo personal” o en una fuerte tensión, dependiendo, como ya se dijera antes, del grado de decisión que tiene el trabajador y lo fuerte o débil que sea el soporte social con que cuenta.

Para captar los márgenes de autonomía que declaran tener asalariados y asalariadas, seleccionamos los siguientes indicadores:

Indicadores seleccionados de autonomía

- Iniciativa, creatividad
- Trabajar con independencia
- Resolución de problemas imprevistos por sí mismo/a
- Toma de decisiones rápidas y/o difíciles

De hecho, y tal como se aprecia en el cuadro 12, casi el 60 por ciento de los asalariados encuestados, hombres y mujeres, afirmó que su trabajo requiere tener siempre iniciativa y ser creativo. Si bien esta proporción se incrementa hasta alcanzar el 87 por ciento en el caso de los profesionales, no es por cierto desdeñable que alrededor de la mitad de los empleados de oficina, vendedores/as y obreros/as consideren que el desempeño de sus tareas les demanda tener siempre iniciativa y creatividad (Anexo estadístico, cuadro 37).

Por otra parte, la mitad de los asalariados encuestados, de ambos sexos, considera que puede trabajar con independencia y poner en prácticas sus ideas, situación que se da con mucha fuerza entre quienes ocupan cargos directivos o se desempeñan como profesionales. Empero, una vez más, no es menor el porcentaje de otros ocupados – técnicos, empleados de oficina y vendedores – que expresan la misma forma de trabajar. Además, al menos 4 de cada 10 asalariados indican que siempre tienen que resolver por sí mismos problemas imprevistos, siendo esta situación un poco más frecuente entre los hombres que entre las mujeres. Situación que también se aprecia más en las jefaturas intermedias y los profesionales. Ellos son también quienes más deben tomar decisiones rápidas y difíciles. (Anexo estadístico, cuadro 38)

Cuadro 12. Autonomía, iniciativa, responsabilidad por sexo

	%		
	Hombre	Mujer	Total
El trabajo requiere tener siempre iniciativa, ser creativo,	57,0	59,5	58,5
Puede trabajar con independencia y poner en práctica sus ideas - muy de acuerdo -	48,7	49,9	49,3
En el trabajo siempre debe resolver por sí solo problemas imprevistos, siempre	47,6	40,5	44,1
Siempre tiene que tomar decisiones rápidas	52,4	52,3	52,3
Siempre tiene que tomar decisiones difíciles	40,8	37,0	38,9

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Hamon-Cholet y Rougerie (2000) señalan, para el caso francés, que se ha producido un aumento lento pero real en la autonomía de procedimientos y de iniciativa, en capas sociales que no son las depositarias tradicionales, a saber: empleados administrativos y obreros. Empero, acotan que la autonomía de procedimientos no es por sí misma garante de buenas condiciones de trabajo. Ella supone mayores responsabilidades para los asalariados lo que puede enriquecer el trabajo pero también engendrar el temor de no estar a la altura afirma Freyssenet 1995, citado por las mismas autoras.

Sobre este último aspecto, en nuestra encuesta, el 13,9 por ciento de los asalariados indica que los requerimientos en conocimientos y habilidades demandados exceden sus capacidades, situación que aparece con relativa más frecuencia entre los varones (16% versus 11,8% de las mujeres) y en particular entre los obreros -20%- (Anexo estadístico, cuadro 39).

Esta autonomía va acompañada muchas veces de la obligación de asegurar un conjunto de tareas complejas. Así por ejemplo, señalan Hamon –Cholet y Rougerie (2000), los obreros deben efectuar cada vez más tareas vinculadas a sus puestos: control de calidad, mantenimiento de primer nivel, arreglar incidentes corrientes. Otro ejemplo es el de las cajeras de supermercados quienes deben empaquetar los artículos, responder a las demandas de información, llenar bonos de garantías y facturas (en Francia), todo ello bajo el control permanente de la jerarquía. Situación que se asemeja a la experimentada en Chile por este tipo de trabajadoras. Esta polivalencia, corolario de la autonomía, requiere fuertemente de las capacidades cognitivas.

4. Efectos de la intensidad

Tal como se advirtiera antes, las distintas formas de intensidad del trabajo a la que con mucha frecuencia están sometidos los y las trabajadores/as pueden ejercer efectos negativos sobre su salud, dañando su calidad de vida. Algunos de los perjuicios posibles, y que han sido mencionados en numerosos estudios internacionales²⁸ se pueden observar en las cifras registradas en nuestra encuesta. Empero, cabe advertir, al igual que lo hecho en el caso de

²⁸ Ver Bibliografía

las jornadas, que estas cifras no tienen representatividad estadística, por las razones ya señaladas. Entre ellos destacamos los siguientes.

Primero. Uno de cada 5 asalariados entrevistados que declararon trabajar bajo presión siente que muy frecuentemente está al límite, es decir ya no aguanta más, o duerme mal. Asimismo, la sensación de agotamiento es percibida por más de un tercio de estos trabajadores. Similar percepción de sentirse al límite y de agotamiento la experimentan muchos de los asalariados que tienen que trabajar apurados para poder cumplir con las exigencias laborales. Percepciones que se reducen cuando no siente presión ni se tiene que trabajar apurado. (Cuadro 14 y Anexo estadístico, cuadros 40 a 43)

Por último, la gran mayoría de los asalariados encuestados, hombres y mujeres, que contesta que trabaja habitualmente bajo mucha presión considera que su trabajo es muy estresante. Esta última percepción es compartida por alrededor de 7 de cada 10 asalariados de ambos sexos que siempre tienen que trabajar apurados, y por aquellos que nunca o muy pocas veces en el mes tienen tiempo suficiente para hacer su trabajo, como se puede observar en el cuadro 13.²⁹

Cuadro 13. Intensidad del trabajo y salud por sexo

Intensidad del trabajo y salud	Mujer		Hombre	
	N	%	N	%
Asalariados que trabajan bajo presión y frecuentemente se sienten al límite	41	26,3	30	16,2
Asalariados que trabajan bajo presión y declaran que su trabajo es estresante	121	77,6	141	76,2
Asalariados que trabajan bajo presión y han estado frecuentemente irritables	41	26,3	38	20,5
Asalariados que trabajan bajo presión y frecuentemente ha dormido mal	40	25,6	42	22,7
Asalariados que siempre tienen que trabajar apurados y cuyo trabajo es estresante	58	64,4	64	61,0
Asalariados que nunca o muy pocas veces tienen tiempo de hacer su trabajo y que declaran que su trabajo es estresante	56	63,6	42	68,8

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Segundo. También la concentración y atención constante pueden constituir una amenaza para la salud de los trabajadores. Así por ejemplo, cerca de 6 de cada 10 trabajadores encuestados, hombres y mujeres, que afirman que su trabajo requiere siempre de mucha concentración, consideran que su trabajo es estresante, proporción que se reduce a un tercio para aquellos que nunca o muy pocas veces en el mes deben trabajar concentrados. Igual percepción de trabajo estresante lo tiene una proporción similar de los asalariados de ambos sexos que declaran que su trabajo requiere atención constante todo el tiempo frente a menos

²⁹ En términos globales, el 51% de los asalariados encuestados, hombres y mujeres, considera que su trabajo es estresante

de un tercio de los que no desempeñan un trabajo que requiera este tipo de atención (Anexo estadístico, cuadros 44 y 45).

Tercero. En el caso particular de las asalariadas, no sólo les pesa y tensiona las exigencias y la carga laboral del trabajo remunerado sino también la demanda simultánea de la responsabilidad y realización del trabajo doméstico y de cuidado. De allí que no sea extraño que alrededor del 20 por ciento de las mujeres, en particular las empleadas de oficina, vendedoras y trabajadoras manuales, se sientan frecuentemente sobrecargadas por el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. Tampoco es extraño que muchas de ellas tengan que atender demandas familiares cuando están en sus trabajos, lo que sería la cara inversa de la invasión del trabajo remunerado en la vida fuera del trabajo. Aunque en ambos casos son signos de la desdibujada frontera entre trabajo y vida personal. (Anexo estadístico, cuadro 46)

Cabe subrayar que la realización simultánea del trabajo remunerado y del trabajo doméstico y de cuidado por parte de la mayoría de las mujeres no es tenida en cuenta en muchas de las investigaciones, encuestas, que abordan la problemática de la carga o sobre carga laboral, la que se remite sólo al trabajo remunerado. Empero, investigadoras que abordan el trabajo desde una perspectiva de género han introducido en sus estudios sobre condiciones de trabajo, las consecuencias derivadas también del trabajo doméstico y de cuidado realizado en particular por las trabajadoras y a ello apunta también este estudio (véase investigaciones del CEM, estudios de SERNAM, tales como “Incorporación y Segregación de las mujeres en las nuevas formas de trabajo”, entre otros).

En síntesis, las exigencias del trabajo abordadas en esta sección hacen referencia en primer lugar a la intensidad laboral que ellas propician, y que se pueden apreciar en el elevado porcentaje de asalariados y asalariadas que deben trabajar apurados, bajo presión, constantemente concentrados o prestando mucha atención a sus tareas, resumidas en el cuadro 14. Asimismo, las cifras de dicho cuadro muestran la importancia que entre las nuevas exigencias laborales tienen el involucramiento del trabajador/a en el trabajo, ya que muchos de ellos y ellas deben mostrar iniciativa, resolver por sí mismos/as problemas imprevistos y tomar decisiones difíciles continuamente. Capacidades estas últimas que eran propias de quienes ocupan cargos directivos y profesionales, pero que en la actualidad también les son exigidas a muchos empleados de oficina y trabajadores manuales.

Cuadro 14. Resumen exigencias laborales por sexo. En porcentajes

Exigencias laborales	%		
	Mujer	Hombre	Total
Tener que trabajar apurado - muchas veces en el mes o siempre -	40,7	44,8	42,8
Trabajar bajo presión (por cumplimiento plazos, metas, volumen de tareas que realizar o demandas que atender)	41,8	48,4	45,2
Trabajar muy concentrado – siempre -	58,7	64,7	61,7
El trabajo requiere atención constante - siempre -	74,8	74,1	74,4
Interrupción tareas -siempre o muchas veces en el mes	40,5	46,6	43,6
Tener siempre iniciativa, ser creativo,	57,0	59,5	58,5
Tener que resolver siempre problemas imprevistos	47,6	40,5	44,1
Tener que tomar decisiones rápidas siempre	52,4	52,3	52,3

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

SECCION 4. FACTORES DE RIESGO Y FACTORES PROTECTORES

En esta sección se abordan otros aspectos del trabajo remunerado cuya influencia en la calidad del trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras no pueden obviarse. Se trata de características del trabajo que pueden constituirse en factores de riesgo a los que están expuestos trabajadores y trabajadoras o por el contrario pueden operar como protectores ante situaciones laborales adversas.

Factores de riesgos/factores protectores considerados

- Relaciones interpersonales en el lugar de trabajo
- Remuneraciones
- Percepción de estabilidad laboral
- Percepción contenido tareas que se realizan

1. Las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo

Dada la cantidad de tiempo diario que un trabajador/a pasa en el trabajo, trabajar en un buen clima o ambiente laboral es un aspecto de la calidad del trabajo muy importante. De allí que las malas relaciones en el lugar de trabajo sean consideradas por muchos de los estudiosos del trabajo como uno de los principales factores de riesgo en el trabajo. Por el contrario, estas relaciones se constituyen en factores protectores cuando actúan como soporte en el trabajo.

En los resultados de nuestra encuesta, las relaciones con colegas y superiores en el lugar de trabajo aparecen sobre todo en su vertiente positiva. En efecto, las cifras del cuadro 14 muestran que casi la totalidad de los trabajadores encuestados, de ambos sexos, consideran que cuentan con la colaboración de sus colegas y una proporción muy similar alude a igual colaboración por parte de los jefes. Por otra parte, la amplia mayoría de los trabajadores afirmó que sus relaciones con los colegas y jefes eran buenas e incluso muy buenas y que se sienten formando parte de un grupo. Esta percepción tan positiva de las relaciones interpersonales en el trabajo contrasta con el porcentaje de quienes señalan que viven situaciones de tensión en sus relaciones interpersonales, las que, empero, no llegarían a empañar esa percepción positiva de las mismas. (Anexo estadístico, Cuadros 47, 48 y 49)

Cuadro 15. Relaciones interpersonales en el lugar de trabajo por sexo

	%		
	Hombre	Mujer	Total
Cuenta con la colaboración de sus colegas	90,3	90,3	90,3
Recibe el apoyo de sus jefes	86,6	88,2	87,4
Mantienen buenas y muy buenas relaciones con los colegas	89,5	90,1	89,8
Mantienen buenas y muy buenas relaciones con jefes	85,4	85,8	85,6
Vive habitualmente situaciones de tensión en sus relaciones de trabajo, con colegas, jefes o público	37,4	35,9	36,7
En el trabajo se siente que forma parte de un grupo	90,3	91,2	90,7

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Además, las buenas relaciones con los colegas constituyen un motivo de satisfacción en el trabajo para más de 1 de cada 3 asalariados, proporción ligeramente superior entre las mujeres, como lo es también ser tratado con respeto por jefes y superiores para un tercio de los trabajadores. Quienes más señalan las relaciones con los colegas como motivo de satisfacción son los obreros y empleados de oficina. Son también los obreros los que más expresan el sentimiento de pertenencia a un grupo.³⁰ (Anexo estadístico, cuadros 50 y 51)

No deja de sorprender la elevada proporción de trabajadores que estiman desempeñarse en un buen clima laboral, lo que además expresa cierta contradicción con el porcentaje que declara vivir habitualmente situaciones de tensión con colegas, jefes o público.³¹

En otras investigaciones realizadas por el CEM se observó también el valor que los trabajadores atribuyen a las buenas relaciones con sus compañeros de trabajo con quienes se comparten muchas horas y condiciones laborales parecidas, y a los que con frecuencia consideran como una “familia”. Estas buenas relaciones atenuarían o harían más soportable muchas de las malas condiciones laborales.

En cuanto a las diferentes formas de maltrato, discriminación y violencia en el trabajo, que forman también parte del clima laboral y cuya existencia tiene efectos directos e indirectos en la salud y en la calidad de vida de las personas, en la encuesta se registró un bajo reconocimiento de acoso sexual o de algún tipo de discriminación. Las situaciones admitidas de maltrato, intimidaciones, humillaciones y descalificaciones, las que pueden considerarse signos de acoso laboral (mobbing), alcanzan un máximo de respuestas del 11,9 por ciento, en su ocurrencia poco habitual - algunas veces en el transcurso del año (Anexo estadístico, cuadro 52). Para captar esta problemática se requiere de otro tipo de abordaje.

³⁰ Para una mayor profundización sobre este tema véase Ximena Díaz, Lorena Godoy y Antonio Stecher (2005)

³¹ En Canadá, en la *General Social Survey*, se preguntó si alguna de varias situaciones en el lugar de trabajo le habían causado preocupación o estrés en los 12 meses anteriores, entre las que figuraban las pobres o malas interrelaciones en el lugar de trabajo, el 15% de los empleados canadienses respondieron que las pobres o malas relaciones interpersonales en sus lugares de trabajo habían sido fuente de estrés o preocupación para ellos en algún momento del año 2000 (citado en JobQuality.ca, 2002).

2. Remuneraciones

La influencia de las remuneraciones en la calidad del trabajo ha sido planteada por diversos estudiosos de la problemática laboral, tanto por su nivel como por su variabilidad, siendo esta última considerada una expresión más de la flexibilidad laboral (Derriénnic y Vézina 2002; Hamon-Cholet y Rougerie 2000, entre otros).

En lo que atañe a la variabilidad de las remuneraciones, se ha señalado que las remuneraciones variables basadas en la producción contribuyen a la intensificación del trabajo y a jornadas laborales más largas. En efecto, el hecho de que la cuantía del ingreso recibido por el trabajo no sea fija y dependa de metas cumplidas, por ejemplo un número mínimo de bienes a producir o vender o de clientes a atender, pueden llevar a extender las jornadas laborales o a tener que trabajar muchas veces bajo una excesiva presión – y trabajar a un ritmo apurado – para obtener un cierto nivel de ingresos.

Principales hallazgos

- Cerca de una cuarta parte de los asalariados recibe remuneraciones variables – total o parcialmente –, no observándose prácticamente ninguna diferencia entre hombres y mujeres.
- Quienes más reciben remuneraciones variables son los vendedores: cerca de 7 de cada 10 vendedores. Empero, la variabilidad de las remuneraciones está presente también, aunque con menor frecuencia, en otros grupos ocupacionales como los empleados de oficina (28,2%) y los obreros (27,7%), muchos de los cuales posiblemente trabajen a destajo o por pieza (Anexo estadístico, cuadro 53).
- Un aspecto importante de la variabilidad es en qué medida – o cuán directamente – está en manos del/la trabajador/a aumentar sus remuneraciones incrementando su ritmo de trabajo o prolongando su jornada. En nuestra encuesta, la variabilidad de las remuneraciones es atribuida por los trabajadores mayoritariamente al propio rendimiento. En un 25 por ciento de los casos resulta del rendimiento general de la empresa y un 16 por ciento lo atribuye al rendimiento del equipo de trabajo del que forma parte. En el caso de las mujeres la dependencia del propio rendimiento es levemente más elevada que en los hombres, quienes lo atribuyen más al rendimiento de la empresa (Anexo estadístico, cuadro 54).
- Trabajar por remuneraciones variables puede repercutir en una mayor presión laboral. Así por ejemplo, mientras el 56 por ciento de los asalariados entrevistados, de ambos sexos, que tienen remuneraciones variables declaran trabajar habitualmente bajo presión, esta situación es reconocida por el 41 por ciento de aquellos que cuentan con remuneraciones fijas (45,8% en el caso de los hombres y 37,7% entre las mujeres).

- Sólo una cuarta parte de los encuestados considera que su trabajo está bien remunerado. Esta percepción negativa es reforzada por el significativo porcentaje de asalariados y asalariadas que señalan los bajos salarios como uno de los aspectos del trabajo que les producen mayor insatisfacción (30,5%), sobre todo en el caso de trabajadores de los servicios y técnicos (Anexo estadístico, cuadros 55 y 56).
- Las mujeres tienden a expresar más insatisfacción que los hombres respecto a las remuneraciones percibidas (36,5% versus 24,9% de los varones). Además, los ingresos constituyen motivo de satisfacción con el trabajo sólo para 2 de cada 10 asalariadas frente a 3 de cada 10 varones (Véase Anexo estadístico, cuadros 51 y 57).

3. Estabilidad laboral

Sentirse seguro y confiado respecto al futuro en su trabajo es otro de los aspectos importantes de la calidad del empleo. Por el contrario, el temor a perderlo constituye un factor de riesgo para la salud de los trabajadores, en tanto puede ser causa de estrés o depresión.

En efecto, tal como señalan Espinosa y Morris (2002), el “temor a perder el empleo” se constituye en un marco de inseguridad que afecta al colectivo laboral y que genera fuertes presiones, cuadros de estrés, riesgos para la salud física y mental y crecientes niveles de insatisfacción. La seguridad laboral reduce la ansiedad laboral y permite a los trabajadores hacer planes para el futuro, plantea la Canadian Policy Research Networks (2004). En cambio, la inestabilidad laboral, esto es no saber si al mes siguiente se podrán pagar las cuentas, dificulta la planificación financiera familiar futura y puede tener un efecto perjudicial para la calidad de vida personal o familiar, sostiene esta misma fuente.

Sobre el tema del temor de los trabajadores a perder su empleo, Bressoll (2004) plantea que la calidad del empleo actualmente fragilizada por una creciente precariedad, es un factor de inquietud para los asalariados, tanto más cuando el desempleo se sitúa en niveles relativamente altos y la esperanza de encontrar un trabajo para los menos calificados y/o los mayores de cuarenta años es desmentida por la realidad de la fuerte selectividad del mercado de trabajo. En las empresas económicamente frágiles, continúa diciendo esta autora, el sentimiento de duda y angustia atenaza permanentemente a los trabajadores. Pocos asalariados escapan a este temor lacerante, que hoy en día marca particularmente la vida social de los asalariados menos calificados y de más edad. Este sentimiento de angustia, estrés, temor por la pérdida del empleo está presente con toda claridad en los testimonios de los asalariados y asalariadas participantes de los talleres de conversación que forman parte de este estudio, y que se presentan en la Segunda Parte.

Según Gollac (citado por Bressoll) “es importante ver también que la presión experimentada por los más frágiles se transmite a los trabajadores que están más protegidos, sea por formas de culpabilización, de amenaza o por un sentimiento general de inestabilidad...”

En nuestro estudio, más de 1 de cada 10 encuestados estiman que su empleo no es estable y una proporción parecida declara que con mucha frecuencia ha experimentado temor a perder el empleo. Asimismo, el 5 por ciento menciona la inestabilidad laboral como motivo de insatisfacción con su trabajo. La percepción de hombres y mujeres respecto a este punto es similar, cuadro 16.

Por el contrario, una visión más optimista sobre la estabilidad laboral se aprecia en la mención hecha por 1 de cada 4 asalariados de no tener miedo a perder el trabajo como motivo de satisfacción con el trabajo que se realiza. Percepción ligeramente más arraigada entre las mujeres, como se observa en las cifras del mismo cuadro 16.

Las diferencias de percepción respecto a la estabilidad laboral se hace sentir entre los grupos de ocupación. En efecto, el sentimiento de inestabilidad laboral así como el hecho de haber experimentado temor a perder el empleo es más alto entre vendedores, obreros y trabajadores de los servicios que en los otros grupos de ocupación considerados. Son también estos mismos grupos ocupacionales los que menos consideran la estabilidad laboral como motivo de satisfacción (Anexo estadístico, cuadros 58, 59 y 60).

Cuadro 16. Percepción de estabilidad laboral por sexo. En porcentajes

	%		
	Mujer	Hombre	Total
Muy y algo de desacuerdo con la frase “mi empleo es estable”	14,2	14,2	14,2
Muchas veces y siempre experimenta temor a perder el empleo	9,1	8,9	9,0
La inestabilidad laboral es motivo de insatisfacción con el trabajo	5,4	5,0	5,2
No tener temor a perder el empleo como motivo que produce más satisfacción en el trabajo	27,9	23,8	25,8

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

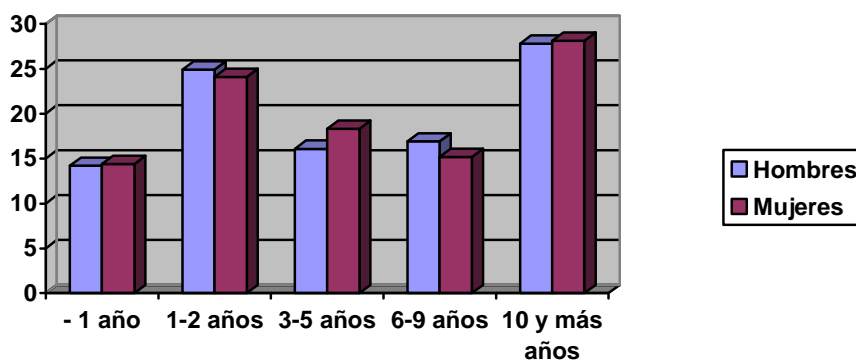
Si bien los datos recogidos no nos permiten establecer diferencias respecto al temor a perder el empleo según el tipo de contrato – temporal, a plazo fijo, de duración definida – o si son subcontratados o no, varios investigadores han señalado que si bien este temor atañe a todas las categorías socioprofesionales, la tasa es más elevada para los trabajadores temporales -interinos – y para quienes tienen contratos a plazo fijo. La subcontratación por su parte contribuye a reforzar este sentimiento de inseguridad, sostiene Bressoll (2004).

La antigüedad en el empleo constituye también un indicador de la estabilidad laboral. A este respecto, Ritter (2005:19) señala que “la lógica subyacente a esta variable como

medida de la estabilidad del empleo es que aquellos que han trabajado más tiempo para un empleador tienen más probabilidades de tener un empleo seguro en el futuro. Esto es cierto en al menos tres puntos. Primero, si el empleo se contrae, se despide o se les pide la renuncia primero a los empleados con menos años de permanencia en él. Segundo, una permanencia larga indica que hay un buen ajuste entre empleador y empleado. Tercero, si la existencia de la organización misma es al menos tan larga como la de la permanencia del empleado, esta larga permanencia significa que probablemente estemos observando al empleado de una organización bien establecida”³².

Los datos registrados en la encuesta indican que poco más de una cuarta parte de los asalariados consultados tienen diez y más años de permanencia en su trabajo; cerca de 4 de cada 10 son relativamente nuevos en sus puestos (menos de 3 años) y más de 1 de cada 10 llevan menos de un año en su empleo, no habiéndose encontrado diferencias entre hombres y mujeres (Gráfico 7)³³. La Encuesta Laboral 2004 (Dirección del Trabajo 2005) muestra una gran heterogeneidad desde este punto de vista. A nivel global, y haciendo referencia sólo a los trabajadores con contrato indefinido, se señala que el 40 por ciento de los trabajadores tienen a lo más 3 años en la empresa, lo que, según esta fuente, daría cuenta de una fuerza de trabajo relativamente nueva en la empresa. Por su parte, cerca de otro 40 por ciento corresponde a trabajadores con a lo menos 5 años en la empresa. Quienes llevan más de 10 años alcanzan a un 20,9 por ciento de los trabajadores.

Gráfico 7. Antigüedad en el trabajo por sexo



Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

³² Ritter (2005) señala que Davis, Haltiwanger y Schuh (1996) descubrieron, usando datos de la industria de Estados Unidos, que la destrucción de empleos estaba asociada con la desaparición de establecimientos relativamente nuevos.

³³ Ritter (2005) destaca también que, en los países de la Unión Europea, el porcentaje de trabajadores con una permanencia de un año o menos en el empleo va del 7,4 al 16,5 por ciento, siendo las tasas más altas para las mujeres. Además, Dinamarca es el país que exhibe el porcentaje más elevado de trabajadores cuya permanencia en el trabajo es de un año o menos.

Estudios nacionales que examinan el contexto productivo y laboral actual y la materialización de la flexibilidad laboral en las relaciones de empleo, resaltan que la rotación laboral en el país va en aumento. Así por ejemplo, el estudio sobre trayectorias laborales y previsión social en Chile (Amalia Mauro y Sonia Yáñez 2005) registra que al menos el 40 por ciento de las personas encuestadas con trayectorias laborales continuas inestables³⁴ tuvieron al menos 3 empleos en los diez años considerados.

Asimismo, una investigación sobre trayectorias laborales basada en la Encuesta de Empleo – ENE - del Instituto Nacional de Estadísticas, realizada por la Dirección del Trabajo encontró que el 26 por ciento de la población estudiada³⁵ había cambiado una o más veces de empleo dependiente a un trabajo independiente o en sentido contrario. El estudio señala también que la vulnerabilidad de las mujeres y los jóvenes es mayor. Entre las primeras, porque sus trayectorias están marcadas por la discontinuidad, es decir, una participación en el mercado de trabajo de ciclos cortos y repetidos. En tanto, los/as trabajadores/as jóvenes, menores de 30 años, no conocen la estabilidad, y apenas el 9 por ciento permaneció sin cambios en su posición durante el período estudiado (Helia Henríquez y Verónica Uribe Echeverría 2003). Otro estudio de la misma institución destaca que la movilidad del empleo se vincula también con la volatilidad de las empresas. Las empresas desaparecen por insolvencia o ruina, por cambios en la propiedad -fusión, división en varias razones sociales distintas- y estos movimientos afectan gravemente a los/as trabajadores/as en sus derechos básicos y colectivos (Helia Henríquez, Verónica Riquelme, Thelma Gálvez y Gustavo Morales 2006).

Cabe señalar que la percepción de estabilidad de los trabajadores se acrecienta con la antigüedad en el empleo, pasando de un 36 por ciento el porcentaje de trabajadores que están muy de acuerdo con que su empleo es estable, cuando llevan menos de 3 años en el trabajo, al 69 por ciento de los que llevan 9 años o más en su empleo (Anexo estadístico, Cuadro 61).

Ahora bien, el experimentar continuamente o muy a menudo temor a perder el empleo puede incidir negativamente en la percepción de salud de los trabajadores, causando malestares físicos y psicológicos. Así por ejemplo, y sólo a título indicativo, un tercio de los asalariados encuestados que perciben que sus trabajos son inestables³⁶ señalan que con frecuencia duermen mal y frecuentemente se sienten irritables, frente al alrededor del 15 por ciento de los que se sienten más seguros en sus empleos. El sentimiento de irritabilidad es mucho más fuerte entre las mujeres que en los varones inseguros frente a sus empleos - 41% y 29,3 % respectivamente-, Cuadro 17.

³⁴ Las trayectorias continuas inestables se refieren a las personas que en un período de 10 años (1993-2002) estuvieron siempre ocupadas pero cambiaron de empleo una o más veces.

³⁵ Se refiere a la población que había participado en la fuerza de trabajo al menos una vez en seis mediciones en un período de 18 meses.

³⁶ El 14,7 % de los asalariados, hombres y mujeres por igual, declaran no estar de acuerdo o algo en desacuerdo con el enunciado “mi trabajo es estable”.

Cuadro 17. Percepción inestabilidad laboral y repercusiones en salud por sexo. En porcentajes

Inestabilidad y repercusiones en salud	%		
	Mujer	Hombre	Total
Asalariados que consideran que su empleo no es estable y que siempre o muchas veces en el mes se han sentido irritables	41,5	29,3	35,1
Asalariados que consideran que su empleo no es estable y que han dormido mal siempre o muchas veces en el mes	39,6	27,6	33,3

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

4. Otros factores de riesgo

La monotonía y el aburrimiento que producen las tareas que se realizan en el trabajo, sobre todo cuando se trata de acciones repetitivas, la sensación de que las capacidades que se tienen son subutilizadas o, por el contrario, la de que los requerimientos del trabajo superan sus capacidades, así como la falta de reconocimiento por el trabajo realizado, aunque de menor relevancia, pueden constituirse en factores de riesgo para trabajadores y trabajadoras al generarles distintos grados de tensión en su quehacer laboral cotidiano.

Las cifras del cuadro 18 revelan que alrededor de un cuarto de los asalariados entrevistados considera que su trabajo es monótono, aburrido y repetitivo, percepción ligeramente más alta entre los varones que entre las mujeres. Esta percepción de monotonía está mucho más presente entre los obreros, trabajadores de los servicios y también, aunque en menor medida, entre los empleados de oficina.

Asimismo, un tercio de los asalariados cree que sus capacidades y conocimientos están subutilizados, impresión particularmente alta entre los obreros/as, seguidos por los empleados/as de oficina y técnicos. Más de 1 de cada 10 asalariados piensa, por el contrario, que los requerimientos en conocimientos superan sus capacidades, percepción más frecuente entre los obreros de ambos sexos, los varones que se desempeñan como técnicos y los que ocupan empleos de oficina (Anexo estadístico, Cuadros 62 y 63).

Cuadro 18. Otros factores de riesgo por sexo. En porcentajes

	%		
	Hombre	Mujer	Total
Considera que su trabajo es monótono, aburrido, repetitivo	28,8	23,1	26,0
Considera que sus capacidades, conocimiento, son subutilizados	29,1	29,0	29,0
Considera que los requerimientos en conocimientos, habilidades exceden sus capacidades	16,0	11,8	13,9
No se siente estimado o reconocido en su trabajo	13,6	14,2	13,9

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Bressol (2004) señala que, en su trabajo, el individuo espera expresar su valor y acceder al reconocimiento. Cuando la organización del trabajo permanentemente contraría esa aspiración, puede darse el sufrimiento. El no reconocimiento, la no valoración aparece como un elemento favorable a la instalación de traumatismos psicológicos.

Los resultados de nuestra encuesta ponen en evidencia que 1 de cada 10 asalariados, hombres y mujeres, considera que no es valorado en su trabajo (Cuadro 18).

5. Factores protectores

Junto con los aspectos del trabajo remunerado que podrían perjudicar la salud y calidad de vida de los/as trabajadores/as, examinados en el punto anterior, existen otros que operan en dirección contraria, es decir que actúan como factores protectores, mitigando los efectos perniciosos de las fuertes presiones y tensiones experimentados por los trabajadores y trabajadoras, y de esta forma contribuyen a hacerlo menos penoso.

Para algunos investigadores, trabajar en un entorno saludable es un aspecto vital de un buen trabajo. Si bien, tradicionalmente se considera el lugar físicamente seguro, con buenas condiciones de higiene y seguridad como aspectos importantes del entorno, en la actualidad se incluyen otros elementos que contribuirían a generar un lugar de trabajo saludable entre ellos se destacan la disponibilidad de alguna forma de soporte social - relaciones interpersonales en el trabajo-, las remuneraciones y la percepción de seguridad del empleo, las que ya abordáramos antes, cuando adquieren sentido positivo. También actúan como factores protectores el sentirse valorado, el reconocimiento por el trabajo realizado y la percepción de que el trabajo que se realiza es interesante.

Los datos del cuadro 19 ponen en evidencia que una gran mayoría de los asalariados encuestados tiene una percepción favorable respecto al reconocimiento por su trabajo y más de la mitad de ellos, hombres y mujeres, considera que realiza un trabajo interesante. Esta última percepción es ligeramente superior entre las mujeres y asciende al 70 por ciento entre los profesionales (Anexo estadístico, cuadro 64). La ejecución de un trabajo interesante es también visualizada como factor de satisfacción por poco más de un tercio de los asalariados, aunque lo sea en menor medida entre las mujeres (37,4% y 33,8%, respectivamente).

Cuadro 19. Factores protectores del trabajo por sexo

	%		
	Hombre	Mujer	Total
Se siente estimado, reconocido en su trabajo	86,1	85,5	85,8
El trabajo que realiza es atractivo, interesante (muy de acuerdo)	53,7	58,4	56,0
Sentir que el trabajo es interesante como motivo de satisfacción en su trabajo	37,4	33,8	35,6
Sentirse valorado como motivo de satisfacción en su trabajo	28,5	24,9	26,8

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

En lo que concierne al interés que tiene la actividad laboral que se realiza, un documento de la Canadian Research Policy Networks (2004) señala, al hacer referencia a aspectos cualitativos del empleo menos conocidos y que al final del día dejan a las personas un sentimiento de satisfacción y reconocimiento, que el contenido del trabajo – como el de realizar tareas interesantes- constituye para muchos canadienses uno de los factores más importantes de un buen trabajo.

Por último, con respecto al entorno físico y las condiciones de higiene y seguridad, los que tradicionalmente han sido y son evaluados como importantes elementos constituyentes de la calidad del trabajo, quisiéramos señalar que en este estudio un alto porcentaje de los asalariados encuestados (alrededor del 70%) evalúa como bueno o muy bueno el entorno físico en el que trabaja y un 80 por ciento evalúa como buenas o muy buenas las condiciones de seguridad e higiene. Empero, estas percepciones positivas disminuyen fuertemente entre los obreros, bordeando entre el 50 y el 60 por ciento (véase Anexo estadístico, cuadros 65 y 66).

En resumen. Muchas de las condiciones en las cuales los trabajadores y trabajadoras desempeñan sus actividades remuneradas pueden constituirse en factores de riesgo para su salud o perjudicar el equilibrio entre su vida laboral y la vida fuera del trabajo, tales como las bajas remuneraciones, la inseguridad laboral, las malas relaciones interpersonales en el trabajo, la monotonía de las tareas que se ejecutan, la falta de valoración del trabajo, la subutilización de las capacidades o por el contrario la percepción de que se les demanda más de lo que ellos y ellas pueden hacer, lo que les genera distintos grados de tensión. Empero, varias de esas condiciones pueden tener un efecto inverso, es decir operar como protectores, como por ejemplo cuando las remuneraciones son satisfactorias, cuando se siente seguridad en el empleo y cuando las relaciones con colegas y superiores en el lugar de trabajo son buenas. A ello, se suman como factores protectores, el reconocimiento por el trabajo que se realiza y el interés que para el mismo trabajador/a suscitan las tareas que realiza (véase resumen en cuadro 21).

Cuadro 21. Factores protectores y otros factores de riesgo - por sexo. En porcentajes

	%		
	Mujer	Hombre	Total
1. FACTORES PROTECTORES			
Contar con la colaboración de los colegas	90,3	90,3	90,3
Recibir el apoyo de los jefes	86,6	88,2	87,4
Sentirse estimado, reconocido en su trabajo	86,1	85,5	85,8
Sentirse que forma parte de un grupo	90,3	91,2	90,7
2. OTROS FACTORES DE RIESGO			
Trabajo monótono, aburrido, repetitivo	28,8	23,1	26,0
Subutilización capacidades, conocimiento	29,1	29,0	29,0
Requerimientos en conocimientos, habilidades exceden sus capacidades	16,0	11,8	13,9
Percepción inestabilidad del empleo - Muy y algo de desacuerdo con la frase "mi empleo es estable"	14,2	14,2	14,2
Bajas remuneraciones - muy y algo de desacuerdo con frase "mis remuneraciones son buen"	46,2	38,2	41,1

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

SECCION 5. A MODO DE SINTESIS

El objetivo central del estudio fue explorar las exigencias laborales derivadas principalmente de la nueva organización de la producción y del trabajo. Destacando aquellas condiciones de trabajo que pueden representar riesgos, amenazas para el bienestar de los trabajadores, tanto por cuanto afectan su salud o porque influyen en el equilibrio entre trabajo y vida fuera del trabajo.

El estudio explora en primer lugar las exigencias laborales de tiempo: duración, prolongación de las jornadas y distribución de la misma en la que se expresa la gran flexibilidad con que se ven obligados a trabajar los trabajadores y trabajadoras, que en muchos casos se traduce en una disponibilidad permanente para el trabajo remunerado (para los empleadores).

En segundo lugar se exploran diversas modalidades de intensificación del trabajo y la sobre carga psicológica a las que se ven expuestos los y las trabajadores/as, haciendo hincapié en el ritmo de trabajo, la autonomía y responsabilidades que asume la fuerza de trabajo, los requerimientos de concentración y atención continua, y la frecuente interrupción de las tareas.

En tercer lugar se abordan también otros aspectos del trabajo que actúan como factores de riesgo, tales como las malas remuneraciones, la inestabilidad laboral y la falta de sostén social en el lugar de trabajo, y, en menor medida, la monotonía del trabajo que se realiza, sentir que las capacidades que se tienen son subutilizadas o a la inversa que los requerimientos y otras características del trabajo que pueden actuar como factores protectores contrarrestando los efectos negativos, tales como el sostén social, el reconocimiento por lo que hacen y el contenido mismo del trabajo que realizan.

La organización del tiempo de trabajo y la intensidad del mismo se examinaron teniendo presente cómo afectan la vida de los trabajadores y trabajadoras, ya sea desgastándolo en exceso, quitándoles (robándoles) tiempo para el descanso y la recuperación, minando su salud e impidiéndoles desarrollarse y capacitarse para hacer frente a los constantes desafíos que significan las nuevas demandas laborales. Así mismo les impide tener tiempo y energía (además de otros recursos) para criar y educar a sus hijos en consonancia con los requerimientos sociales y laborales actuales.

Las dimensiones e indicadores seleccionados fueron analizados con miras a conocer cómo se presentan y experimentan diferentemente las exigencias y características del trabajo remunerado y su articulación con el trabajo doméstico y de cuidado según género y grupo de ocupación de los asalariados.

A continuación se sintetizan los principales resultados de la encuesta.

En lo que se refiere a duración del tiempo de trabajo

1. Una gran mayoría de los asalariados encuestados, hombres y mujeres, laboran al menos 5 días por semana y están actualmente sometidos a largas jornadas diarias y semanales de trabajo (76% trabajan más de 10 horas diarias y 4 de cada 10 labora más de 45 horas semanales).

2. Las asalariadas trabajan en promedio menos horas semanales que los hombres (43 horas versus 47 horas) desempeñan más trabajos de tiempo parcial (14,5% frente al 6%), lo que ratifica lo constatado en estudios realizados respecto a este tipo de jornada que sigue teniendo un tinte femenino muy marcado.

3. El número de horas semanales que los trabajadores encuestados destinan al trabajo remunerado varía según el cargo o puesto que ocupen. En efecto, la mitad de los obreros trabajan más de 48 horas semanales, seguidos por los técnicos (34%) y vendedores (32,7%). En tanto que la proporción de quienes ocupan jefaturas intermedias o son profesionales que cumplen jornadas de más de 48 horas se reduce al 28,8% y 22,9%, respectivamente.³⁷

4. Alrededor del 20% de los asalariados tienen que prolongar sus jornadas de trabajo por las tareas o metas que cumplir, no hacer pausas para descanso o colación por el exceso de trabajo. Exceso de trabajo que los obliga también a tener que ocupar su tiempo extra laboral en tareas de su trabajo. Además, los trabajadores y trabajadoras tienen que entrar antes y salir después del horario establecido para realizar una serie de actividades que si bien no constituyen el servicio para el que fueron contratados son consideradas necesarias para el cumplimiento de sus labores - ponerse la ropa de trabajo adecuada, ordenar y disponer la mercadería antes de retirarse, etc. Actividades todas ellas que en términos legales no han sido consideradas como parte del trabajo contratado y por ende no son contabilizadas para la remuneración.

5. Aunque lo más habitual sean las horas diarias de trabajo fijas y el trabajo en días tradicionalmente considerados laborables, de hecho, una considerable proporción de trabajadores/as tiene horas de trabajo que escapan a esta “normalidad”. Se observa una gran flexibilidad en la distribución de las jornadas, las que, por ejemplo, avanzan sobre los días considerados “no sociales” o varían con frecuencia y de forma imprevisible. En efecto, alrededor de un 30% de los asalariados trabajan en día sábado, un 8% lo hace los domingos y un 6% labora ambos días del fin de semana. Asimismo, casi una cuarta parte de los asalariados trabaja con horarios o días de trabajo variables. Cuatro de cada 10 de ellos señala que les avisan del cambio de jornada de un día para otro.

6. Algunas de las horas de trabajo “atípicas” prevalecen más en categorías ocupacionales específicas: el trabajo nocturno y por turnos entre los obreros y trabajadores de los

³⁷ Vale recordar que se excluyeron los varones en cargos directivos, debido a su escasa representación, la que no alcanza al 1% de los encuestados.

servicios, el trabajo de fin de semana y la variación de días y horas de trabajo son parte de las condiciones laborales sobre todo de vendedores de ambos sexos y trabajadores de los servicios.

7. Una de cada 4 asalariadas trabaja los sábados, esta proporción se amplía al 37% entre los varones. Por el contrario, no hay prácticamente ninguna diferencia entre ambos sexos en los porcentajes que laboran domingos o el fin de semana completo. Asimismo, en términos generales las mujeres se ven menos afectadas por la variación de los horarios o días de trabajo (20,6% versus el 27,2%) y conocen con más anticipación el cambio de sus horarios o días de trabajo.

8. Las largas jornadas y su prolongación por distintas vías, que permiten el avance del tiempo de trabajo sobre el tiempo fuera del trabajo, y que en muchos casos impide descansar y recuperarse, así como realizar otras actividades de interés o dedicarle tiempo a la crianza y educación de los hijos, se están haciendo sentir para un número significativo de asalariados/as chilenos/as. En efecto, y con todas las salvedades del caso,³⁸ 1 de cada 3 asalariados encuestados que trabaja más de 45 horas semanales señaló que no tiene tiempo para descansar ni recuperarse. Tampoco lo permite la frecuente prolongación de las jornadas por alguno de los mecanismos considerados, lo que afecta a cerca de un tercio de los asalariados. .

9. Las diferencias de género con respecto a la prolongación de las jornadas laborales y el tiempo disponible para el descanso y la recuperación no son notorias. Empero, sí se observó que a todas las mujeres les falta el tiempo para el descanso, independientemente de las horas que trabajen y si prolongan o no sus jornadas laborales. Esto se explicaría por el tiempo que la gran mayoría de ellas dedica al trabajo doméstico y de cuidado.

En lo que se refiere a la intensidad del trabajo

1. Trabajar constantemente apremiado por el tiempo – trabajar apurado -, o presionado por los plazos, metas o tareas que cumplir, considerados factores de riesgo importantes para la salud de los/as trabajadores/as, son situaciones a las que se enfrenta casi la mitad de los asalariados encuestados de ambos sexos.

2. Obreros y trabajadores de los servicios, seguidos muy de cerca por quienes ocupan cargos de jefaturas, aparecen como los grupos más urgidos en su trabajo – presionados por el tiempo - (48,4%, 48% y 47,5 %, respectivamente). En tanto que la presión por plazos o metas que cumplir es resentida prácticamente en igual medida por todos los grupos ocupacionales.

³⁸ Los valores no son estadísticamente representativos.

3. Una amplia mayoría de los asalariados encuestados, hombres y mujeres, tienen que trabajar con una continua concentración o una atención constante puestas en las tareas que realizan, o se ven interrumpidos con frecuencia. Estas exigencias laborales muchas veces aumentan la intensidad y tensión laboral.

Pese a que quienes más declaran que su trabajo les demanda mucha concentración y atención sean los que ocupan jefaturas, los profesionales y técnicos (alrededor del 70-80%), el porcentaje de obreros que sostiene trabajar bajo esas mismas condiciones es muy significativo (60- 70%). Son estos mismos grupos ocupacionales los más afectados por frecuentes interrupciones en sus tareas para realizar otra no prevista.

4. La demanda de iniciativa y creatividad, requerimientos antes exigidos sólo a los cargos directivos, jefaturas, profesionales y técnicos, bajo el nuevo paradigma productivo y de trabajo se ha extendido a grupos de trabajadores que se encuentran en posiciones más bajas en la escala ocupacional jerárquica. De hecho, alrededor de la mitad de los empleados de oficina, obreros y trabajadores de los servicios encuestados señalan que sus trabajos requieren frecuentemente iniciativa y creatividad. Empero, la posibilidad de trabajar con independencia se reduce en los dos últimos grupos mencionados al 40% y 28%, respectivamente.

5. La autonomía en los procedimientos – en como hacer su trabajo - no es por sí misma garante de buenas condiciones de trabajo, por cuanto ella supone mayores responsabilidades para los asalariados, lo que puede provocar el temor de no estar a la altura. La responsabilidad - expresada en la encuesta en tener que resolver por sí mismos problemas imprevistos o tomar decisiones rápidas y difíciles – que, al igual que la iniciativa y creatividad antes mencionadas, estaba restringida a directivos y jefaturas, se convierte en un nuevo requerimiento también para muchos empleados administrativos y trabajadores manuales. Entre el 42% y 31% de estos trabajadores encuestados declaran tener que resolver por sí mismos problemas imprevistos, y entre el 50 y 40% deben tomar decisiones rápidas o difíciles. Asimismo, un 16% de los administrativos y un 24,6% de los obreros consideran que los requerimientos en conocimientos y habilidades exceden sus capacidades.

6. Si bien los valores observados en la encuesta sobre los efectos que la intensidad derivada del trabajo apurado, de la presión experimentada en el trabajo y de los requerimientos de autonomía, de concentración y atención no son estadísticamente representativos nos dan pistas acerca de las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras asalariado/as que pueden producirles tensión y por ende constituir una amenaza para su salud y calidad de vida. Así por ejemplo:

- Uno de cada 5 asalariados encuestados que trabajan bajo presión siente que muy frecuentemente está al límite o duerme mal. En tanto, más de un tercio de estos mismos trabajadores tienen la impresión de agotamiento. Similar percepción de sentirse al límite y de agotamiento la experimentan muchos de los asalariados que tienen que trabajar apurados para poder cumplir con las exigencias laborales (alrededor del 20%). Percepciones que se reducen cuando no se siente presión ni se

tiene que trabajar apurado.

- La gran mayoría de los asalariados encuestados, hombres y mujeres, que declaran trabajar habitualmente bajo mucha presión considera que su trabajo es muy estresante. Esta última percepción es compartida por alrededor de 7 de cada 10 asalariados, de ambos sexos, que siempre tienen que trabajar apurados, así como por 6 de cada 10 de los que dijeron que su trabajo requiere siempre de mucha concentración o atención constante. Estas dos últimas proporciones se reducen para aquellos no deben trabajar concentrados ni prestando una atención constante.

7. En el caso particular de las asalariadas, ellas no sólo experimentan el peso y la tensión derivados de las exigencias y la carga laboral del trabajo remunerado sino también las provenientes de la demanda simultánea del trabajo doméstico y de cuidado. No es de extrañar entonces que alrededor del 1 de cada 5 asalariadas, en particular las empleadas de oficina, vendedoras y trabajadoras manuales, se sientan frecuentemente sobrecargadas por el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares. Tampoco es de extrañar que muchas de ellas tengan que atender demandas familiares cuando están en sus trabajos. Ambas situaciones son signos de la borrosa frontera entre trabajo y vida personal que van produciendo los cambios en el paradigma productivo y de trabajo.

En lo que se refiere a otros factores de riesgo y/o protectores

1. El medio ambiente de trabajo, no sólo físico sino también emocional, en el que los trabajadores y trabajadoras pasan tantas horas diarias puede constituir un factor de riesgo para su salud y calidad de vida o por el contrario ser mitigar otras condiciones adversas en las que desenvuelven sus trabajos. Destacamos las relaciones interpersonales con jefes y colegas en el lugar de trabajo, así como el sentirse parte de un colectivo de trabajo. Estas relaciones aparecen más en su cara positiva, protectora, que en la negativa o de riesgo. Así lo expresa la inmensa mayoría de asalariados encuestados de ambos sexos que estimaron que sus relaciones con jefes y colegas son buenas o muy buenas (en torno al 90%). Relaciones que son también el principal motivo de satisfacción con su trabajo, en particular para obreros y administrativos. Igual porcentaje siente que en el trabajo forma parte de un colectivo.

2. Las remuneraciones, tanto por su nivel como por su variabilidad, constituyen una característica importante del trabajo, pudiendo ser motivo de satisfacción o insatisfacción con el trabajo que se desempeña. En las respuestas de los asalariados encuestados prevalece una percepción negativa de las mismas. En efecto, un tercio de los asalariados y asalariadas encuestados señalaron los bajos salarios como uno de los aspectos del trabajo que les producen mayor insatisfacción, sobre todo entre los trabajadores de los servicios y los técnicos.

3. Las mujeres tienden a expresar más insatisfacción que los hombres respecto a las remuneraciones percibidas (36,5% versus 24,9% de los varones). Además, los ingresos constituyen motivo de satisfacción con el trabajo sólo para 2 de cada 10 asalariadas frente a 3 de cada 10 varones.

4. El temor de los trabajadores a perder su empleo es un factor que puede llevarles a intensificar su trabajo, generar fuertes presiones, constituir riesgo para la salud física y mental y promover crecientes niveles de insatisfacción. Esta inquietud se hace presente en la declaración de más de 1 de cada 10 asalariados encuestados, de ambos sexos, que estimaron que su empleo no es estable y una proporción parecida que dijo que con mucha frecuencia ha experimentado temor a perder el empleo.

5. Si bien no se observaron diferencias en las percepciones de estabilidad entre asalariados y asalariadas, sí las hubo entre los grupos de ocupación. En efecto el sentimiento de inestabilidad laboral y el temor a perder el empleo aparecen con más fuerza entre vendedores, obreros y trabajadores de los servicios.

6. La monotonía y el aburrimiento que producen las tareas que se realizan y la sensación de que las capacidades que se poseen son subutilizadas, así como la falta de reconocimiento por el trabajo realizado pueden constituirse en factores de riesgo para trabajadores y trabajadoras, aunque de menor relevancia que los anteriores, al generarles distintos grados de tensión en su quehacer laboral cotidiano y de insatisfacción con su trabajo.

La percepción de monotonía y aburrimiento es destacada por casi un tercio de los asalariados entrevistados; percepción ligeramente más alta entre los varones que entre las mujeres y está mucho más presente entre los obreros, trabajadores de los servicios y, aunque en menor medida, también entre los administrativos. Asimismo, un porcentaje similar estima que sus capacidades y conocimientos están subutilizados, impresión particularmente alta entre los obreros/as, seguidos por los empleados/as de oficina y técnicos. Por último, 1 de cada 10 asalariados, hombres y mujeres, considera que no es valorado en su trabajo.

7. El reconocimiento por el trabajo realizado y la percepción de que el trabajo que se realiza es interesante constituyen dos aspectos del trabajo que junto con las buenas remuneraciones, las buenas relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y la percepción de estabilidad en el empleo, operan como atenuantes de otras condiciones laborales adversas. Una gran mayoría de los asalariados encuestados tiene una percepción favorable respecto al reconocimiento por su trabajo. Asimismo más de la mitad de ellos, hombres y mujeres, consideran que realizan un trabajo interesante, lo que es visualizado como factor de satisfacción por poco más de un tercio de los asalariados. La percepción de realizar un trabajo interesante es ligeramente superior entre las mujeres, aunque entre ellas aparece menos como factor de satisfacción.

8. La combinación de elevadas exigencias a la fuerza de trabajo en la producción de bienes y servicios con una recuperación insuficiente en la esfera de la reproducción causa un fuerte desgaste de la fuerza de trabajo actual. Desgaste excesivo que dificulta el equilibrio

entre vida laboral y extra laboral, así como la sustentabilidad de la reproducción de la fuerza de trabajo en las condiciones que actualmente la sociedad necesita. Es decir, los/as trabajadores/as gastan más fuerza o energía física, psíquica y emocional en los procesos productivos de la que pueden reponer en las actuales estructuras de reproducción caracterizadas por limitados recursos en términos de tiempo, salarios e infraestructura social.

BIBLIOGRAFIA

- Arquer, M. Isabel. *Carga mental de trabajo: factores* – NTP 534. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. – http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_534.htm 14-12-2005.
- Askenazy, P. 2001. “Innovative Workplace Practices and Occupational Health and Safety in the United States”. *Industrial and Economic Democracy*, nº 22-4.
- Brannen, Julia. 2005. “Time and the Negotiation of Work-Family Boundaries: Autonomy or illusion?” *Time Society* 14 (1):113-131 (online version en <http://tas.sagepub.com/cgi/conetnt/abstract/14/1/113>)
- Bressol, Elyane. 2004. *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés*. Informe presentado a nombre de la Comisión de Trabajo. Conseil Économique et social. Paris, Francia.
- Canadian Policy Research Networks. 2004. *JobQuality.ca*. http://www.jobquality.ca/indicador_e/default.stm 12-10-2005.
- Davis, Haltiwanger y Schuh .1996. *Job Creation and Destruction*, Cambridge, Massachussets: The MIT Press.
- Daubas-Letourneux, Véronique y Annie Thebaud-Mony. 2002. *Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne*. Dublin, Irlanda: European Foundation for the improvement of living and Working Conditions.
- Derriénnic, Francis y Michel Vézina. 2002. Intensification du travail et répercussions sur la santé mentale: Arguments épidémiologiques apportés par l'enquête ESTEV. Paper presentado al Coloquio del Centre d'études de l'emploi, Paris, Noviembre 21-22.
- Dhondt, S. 1998. *Time constraints and autonomy at work in the European Union*. Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Travail et de Vie, Dublin.
- Díaz, Ximena. 2004. “La flexibilización de la jornada laboral”. En Rosalba Todaro/Sonia Yáñez, editoras, *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Cem ediciones. Santiago, Chile.
- Díaz, Ximena, Lorena Godoy y Antonio Stecher. 2005. *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Cuadernos de Investigación Nº 3. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile.
- Díaz, Ximena, Julia Medel y Sonia Yáñez. 2002. *Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile: ¿hacia una mayor igualdad de oportunidades o de nuevas inequidades de género?* (proyecto Fondecyt nº 10000140. Santiago, Centro de Estudios de la Mujer. y Publicación electrónica (CD). Primera reunión subregional. Lecturas diversas desde el Cono Sur. Alast. Cochabamba, Bolivia, 13-15 noviembre.
- Dirección del Trabajo.2007. *ENCLA 2006. Inequidades y brechas de género en el empleo*. Dirección del Trabajo, División de Estudios. Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo. 2005. *Encuesta Laboral 2004. Informe de resultados*. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago de Chile.
- Doniol Shaw G.2000. “STED 1993-1998, Enquête longitudinale auprès des salariés DATR des entreprises sous-traitantes d'EDF intervenant lors des arrêts de tranche des centrales nucléaires”. Ministère de l'emploi et de la solidarité. Francia.

- Espinosa, Malva, Pablo Morris. 2002, *Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores*. Cuadernos de Investigación 16. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago de Chile.
- Espinosa, Malva. 2001. "Calidad de vida en el trabajo: Reflexiones en torno a la inseguridad y el malestar social." *Temas Laborales*. Año 7, n°18, setiembre. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago de Chile.
- European Foundation for the improvement of living and working conditions. 2002. *Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges*. European Foundation for the improvement of living and working conditions: Dublin. Irlanda.
- European Foundation for the improvement of living and working conditions 2001. *Third European Survey on Working Conditions 2000*. European Foundation for the improvement of living and working conditions: Dublin, Irlanda.
- Freyssenet. M. 1995. "Modèles industriels et formes sociales d'automatisation" in *Ergonomie et production industrielle, l'homme dans les nouvelles organisations*, XXXo Congress de la Société d'ergonomie en langue française.
- Green, Francis. 2004. « Work intensification, discretion, and the decline in well-being at work ». *Eastern Economic Journal*. Fall 2004. http://finarticles.com/p/articles/mi_qa3620/is_200410/ain9472628
- Green , F y S. Mcintosh 2001. « The intensification of work in Europe". *Labour Economics* vol 8, n° 2.
- Gollac, Michel. *L'intensité du travail : formes et effets*. En <http://www.crest.fr/seminaires/recherche/20042005%5gollac.doc>
- Gollac, Michel y Serge Volkoff. 1996. Citius, Altius, Fortius. L'intensification du travail. En *Les cahiers millénaires, L'avenir du travail et de la formation – éléments pour un débat*. 3:41-47. Francia.
- Gollac, Michel y Serge Volkoff. 2000 (segunda edición 2007). *Les conditions de travail*. Collection Repères. La Découverte. París. <http://www.milenaire3.com/citius--altius--fortius--l-intensification-du-travail.69+M58ec894452d.0.html>
- Guiho-Bailly M.P. 1998. "Des temps de travail á l'histoire singulière: apports de la clinique psychiatrique" *Temps de Travail*, XXXXIII Congreso de la Sociedad Ergonómica de lengua francesa, setiembre.
- Hamon-Cholet S. y C. Rougerie. 2000. *La charge mentale au travail: des enjeux complexes pour les salariés*. *Economie et Statistique* 339-340(9/10): 243-255.
- Henríquez, Helia y Verónica Uribe-Echeverría, 2003. *Trayectorias Laborales: La Certeza de la Incertidumbre*. Cuaderno de Investigación N° 18. Santiago de Chile: Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.
- Henríquez, Helia, Verónica Riquelme, Thelma Gálvez, y Gustavo Morales. 2006. *Lejos del Trabajo Decente: El Empleo Desprotegido en Chile*. Cuaderno de Investigación N° 30. Santiago: Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo.
- Higgins, Chris y Linda Duxbury. 2002. *Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle : Rapport 1 – Informe final*. Division de la Santé des collectivités, Santé Canada.
- Jacquot, Lionel y Nora Setti. 2002. « Réduction de la durée du travail et intensification du travail a l'aune de la production allégé – l'actualisation d'une affinité élective. » En *Colloque Organization, intensité du travail, qualité du travail*. París, 21-22 novembre.

- Karasek, R. 1984. « Characteristics of Task Structure Associated with Physiological Stress and Cardiovascular Illness ». *Annals of the American Conference of Governmental Industrial Hygienists*, vol.8
- Karasek R. y T. Theorell. 1990. *Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of the working life*. Basic Book. S.I.
- López, Diego y Ximena Díaz. 1999. “Estrategias empresariales flexibilizadas del tiempo de trabajo en Chile y segmentación del mercado laboral según género” En *Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Trabajo 1994-1999*. Ministerio de Trabajo y Previsión Social- Servicio nacional de la Mujer. Santiago, Chile.
- Mauro, Amalia, Julia Medel, Sonia Yáñez y Ximena Díaz. 2007. Encuesta sobre calidad del trabajo. Primeros resultados. Informe. Centro de Estudios de la Mujer http://www.cem.cl/proyectos/pdf_proyectos/modulo1.pdf
- Merllié, D y P. Paoli 2000. *Dix ans de conditions de travail dans l'Union Européenne*. Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de travail et de vie. Dublin.
- Nogareda Cuixart., Clotilde (s.f.): *La carga mental del trabajo: definición y evaluación*. NTP 179. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, España – Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_179.htm 14-12-2005
- Ritter, Joseph. 2005. *Patterns of Job Quality Attributes in the European Union*. Working Paper n°. 51. Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Unit. International Labour Office. Ginebra, Suiza.
- SERNAM. 2005. Incorporación y segregación de las mujeres en las nuevas formas de trabajo. Sernam. Departamento de Estudios y Estadísticas. Santiago de Chile.
- Valéryre, A. (a aparecer) “Forms of work intensification and economic performances in French manufacturing”. *Eastern Economic Journal*.
- Vézina, Michel, Francis Derriénnic, Christine Monfort. 2004. « The impact of job strain on social isolation: a longitudinal analysis of French workers. *Social Science & Medicine* 59 (2004) 29-38.
- Yáñez, Sonia. 2004. “La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción”. En Rosalba Todaro/Sonia Yáñez, editoras, *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Cem ediciones. Santiago, Chile.
- . 2004.”Escenarios de flexibilidad laboral y formas de empleo flexible en un estudio de empresas.” En Rosalba Todaro/Sonia Yáñez, editoras, *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Cem ediciones. Santiago, Chile.
- Yáñez, Sonia y Julia Medel.2000. *Género y trabajo en el contexto de flexibilización productiva y laboral: un estudio de caso*. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.

ANEXO ESTADISTICO

Cuadro 1. Proporción de asalariados con previsión social por Grupos de ocupación y Sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	Sexo		Total	% con previsión social		
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	Total
	N	N	N	%	%	%
Directivos	3	21	3	100,0		100,0
Jefes intermedios	59	95	80	100,0	100,0	100,0
Profesionales	68	31	163	95,6	95,8	95,7
Técnicos	30	122	61	100,0	96,8	98,4
Empleados de oficina	59	36	181	93,2	95,9	94,5
Vendedores	22	21	58	90,9	80,6	85,8
Obreros	105	47	126	97,1	85,7	94,3
Trabajadores de los servicios	36	373	83	97,2	91,5	94,4
Total	382	21	755	96,6	93,6	95,1

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 2. Asalariados por cobertura de salud según grupo de ocupación y sexo.

Grupos de Ocupación	con cobertura en salud	
	Sexo	
	H	M
Directivos y Jefes intermedios	100,0	100,0
Profesionales	97,1	98,9
Técnicos	96,7	96,8
Empleados de oficina	94,9	96,7
Vendedores	95,5	88,9
Obreros	97,1	85,7
Trabajadores de los servicios	100,0	91,5
Total	97,4	95,4

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

**Cuadro 3. Asalariados según Tipo de jornada por Grupo de ocupación y Sexo.
En porcentajes**

Grupo de ocupación/sexo	Tipo de jornada			
	Completa	Parcial	Sin límites de horas	total
Hombres				
Total	84,0	6,0	9,9	100,0 N=382
Mujeres				
Total	79,9	14,5	5,6	100,0 N=373
TOTAL				
Total	82,0	10,2	7,8	100,0 N=755

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

**Cuadro 4. Asalariados según Tiempo de trayecto por sexo.
En porcentajes**

Tiempo de trayecto (1)	Sexo	
	Mujer	Hombre
+ de 2 h por día	9,7	15,8
Entre 1 y 2 horas	55,2	51,2
- de 1 hora	34,5	33,0
NS/NC	0,6	0,0
Total	100,0 N=371	100,0 N=379

Nota (1) sólo para quienes trabajan fuera del hogar

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

**Cuadro 5. Horas diarias dedicadas al trabajo remunerado
por sexo. En porcentajes**

Tiempo dedicado al trabajo (1)	Sexo	
	Mujer	Hombre
Menos de 10 horas	27,9	20,7
10 y más horas	72,1	79,3
Total	100,0 N=373	100,0 N=382

Nota (1) incluye tiempo dedicado a movilización y colación.

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 6. Asalariados por Grupo de ocupación por número promedio de horas por sexo

Horas de trabajo semanales	Grupo ocupacional																Total	
	Personal directivo		Jefaturas Intermedias		Profesionales que no ocupan cargos directivos		Técnicos		Empleados de oficina y otros empleados		Vendedores/as de bienes servicios		Obreros, operarios, operadores máquinas, trabajadores...		Trabajadores de los servicios		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
HOMBRES																		
Hasta 45 hrs. semanales	1	33,3%	36	61,0%	40	58,8%	17	56,7%	36	61,0%	10	45,5%	37	35,2%	18	50,0%	195	51,0%
Mas de 45 hrs. semanales	2	66,7%	23	39,0%	28	41,2%	13	43,3%	23	39,0%	12	54,5%	68	64,8%	18	50,0%	187	49,0%
Total	3	100,0%	59	100,0%	68	100,0%	30	100,0%	59	100,0%	22	100,0%	105	100,0%	36	100,0%	382	100,0%
MUJERES																		
Hasta 45 hrs. semanales			18	85,7%	77	81,1%	20	64,5%	80	65,6%	22	61,1%	4	19,0%	25	53,2%	246	66,0%
Mas de 45 hrs. semanales			3	14,3%	18	18,9%	11	35,5%	42	34,4%	14	38,9%	17	81,0%	22	46,8%	127	34,0%
Total			21	100,0%	95	100,0%	31	100,0%	122	100,0%	36	100,0%	21	100,0%	47	100,0%	373	100,0%
TOTAL																		
Hasta 45 hrs. semanales	1	33,3%	54	67,5%	117	71,8%	37	60,7%	116	64,1%	32	55,2%	41	32,5%	43	51,8%	441	58,4%
Mas de 45 hrs. semanales	2	66,7%	26	32,5%	46	28,2%	24	39,3%	65	35,9%	26	44,8%	85	67,5%	40	48,2%	314	41,6%
Total	3	100,0%	80	100,0%	163	100,0%	61	100,0%	181	100,0%	58	100,0%	126	100,0%	83	100,0%	755	100,0%

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 7. Asalariados según Grupo ocupacional por n° de horas de trabajo semanales y sexo

Horas de trabajo semanales	Grupo ocupacional																Total	
	Personal directivo		Jefaturas Intermedias		Profesionales que no ocupan cargos directivos		Técnicos		Empleados de oficina y otros empleados		Vendedores/as de bienes servicios		Obreros, operarios, operadores máquinas, trabajadores...		Trabajadores de los servicios		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
HOMBRES																		
Menos de 15 horas					1	1,5%			1	1,7%			1	1,0%			3	,8%
Entre 15 y 30 horas			3	5,1%	7	10,3%			4	6,8%	4	18,2%	1	1,0%	6	16,7%	25	6,5%
Entre 31 y 44 horas			21	35,6%	23	33,8%	10	33,3%	18	30,5%	6	27,3%	18	17,1%	10	27,8%	106	27,7%
Entre 45 y 48 horas	1	33,3%	14	23,7%	15	22,1%	9	30,0%	16	27,1%	3	13,6%	37	35,2%	9	25,0%	104	27,2%
Entre 49 y 54 horas			14	23,7%	14	20,6%	6	20,0%	6	10,2%	4	18,2%	22	21,0%	5	13,9%	71	18,6%
55 y más horas	2	66,7%	7	11,9%	8	11,8%	5	16,7%	14	23,7%	5	22,7%	26	24,8%	6	16,7%	73	19,1%
Total	3	100,0%	59	100,0%	68	100,0%	30	100,0%	59	100,0%	22	100,0%	105	100,0%	36	100,0%	382	100,0%
MUJERES																		
Menos de 15 horas					2	2,1%									1	2,1%	3	,8%
Entre 15 y 30 horas			1	4,8%	22	23,2%	5	16,1%	12	9,8%	4	11,1%	1	4,8%	9	19,1%	54	14,5%
Entre 31 y 44 horas			9	42,9%	39	41,1%	6	19,4%	38	31,1%	11	30,6%	1	4,8%	9	19,1%	113	30,3%
Entre 45 y 48 horas			9	42,9%	18	18,9%	10	32,3%	37	30,3%	11	30,6%	5	23,8%	17	36,2%	107	28,7%
Entre 49 y 54 horas			2	9,5%	6	6,3%	6	19,4%	21	17,2%	5	13,9%	7	33,3%	6	12,8%	53	14,2%
55 y más horas					8	8,4%	4	12,9%	14	11,5%	5	13,9%	7	33,3%	5	10,6%	43	11,5%
Total			21	100,0%	95	100,0%	31	100,0%	122	100,0%	36	100,0%	21	100,0%	47	100,0%	373	100,0%
TOTAL																		
Menos de 15 horas					3	1,8%			1	,6%			1	,8%	1	1,2%	6	,8%
Entre 15 y 30 horas			4	5,0%	29	17,8%	5	8,2%	16	8,8%	8	13,8%	2	1,6%	15	18,1%	79	10,5%
Entre 31 y 44 horas			30	37,5%	62	38,0%	16	26,2%	56	30,9%	17	29,3%	19	15,1%	19	22,9%	219	29,0%
Entre 45 y 48 horas	1	33,3%	23	28,8%	33	20,2%	19	31,1%	53	29,3%	14	24,1%	42	33,3%	26	31,3%	211	27,9%
Entre 49 y 54 horas			16	20,0%	20	12,3%	12	19,7%	27	14,9%	9	15,5%	29	23,0%	11	13,3%	124	16,4%
55 y más horas	2	66,7%	7	8,8%	16	9,8%	9	14,8%	28	15,5%	10	17,2%	33	26,2%	11	13,3%	116	15,4%
Total	3	100,0%	80	100,0%	163	100,0%	61	100,0%	181	100,0%	58	100,0%	126	100,0%	83	100,0%	755	100,0%

Cuadro 8. Asalariados que siempre o casi siempre están obligados a llegar al trabajo antes o irse después por grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	Obligados a llegar antes Siempre y muchas veces en el mes		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos	66,6	0,0	66,6
Jefes intermedios	22,1	23,8	22,6
Profesionales	14,7	16,9	16,0
Técnicos	23,3	29,1	26,2
Empleados de oficina	22,0	18,9	19,9
Vendedores	22,7	22,2	22,4
Obreros	31,4	23,8	30,1
Trabajadores de los servicios	30,6	23,4	26,5
Total	24,7	20,7	22,6

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 9. Asalariados que prolongan jornada por tareas y metas que cumplir por grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	Prolongan jornada laboral - Siempre y muchas veces en el mes -		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos	66,0	0,0	66,6
Jefes intermedios	30,6	14,3	26,3
Profesionales	17,7	13,7	15,5
Técnicos	26,6	16,2	21,3
Empleados de oficina	18,7	10,6	13,3
Vendedores	13,6	25,0	20,7
Obreros	16,2	19,1	16,6
Trabajadores de los servicios	11,1	12,8	12,0
Total	19,7	14,2	17,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 10. Asalariados que nunca o casi nunca hacen pausa para descanso o colación por Grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupos de ocupación	No hacen pausas - Nunca, pocas veces hacen pausa -		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos	0,0	0,0	0,0
Jefes intermedios	11,9	9,5	11,3
Profesionales	7,4	12,7	10,4
Técnicos	23,4	9,7	16,4
Empleados de oficina	20,4	13,9	16,0
Vendedores	22,7	19,4	20,7
Obreros	10,5	9,5	10,4
Trabajadores de los servicios	16,6	21,3	19,2
Total	13,9	14,2	14,1

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 11. Asalariados que dedican tiempo libre a su trabajo por Grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	% Dedicar tiempo libre a trabajo Siempre, muchas veces		Total
	Hombre	Mujer	
	Directivos	66,7	
Jefes intermedios	23,7	23,8	23,7
Profesionales	32,3	23,1	27,0
Técnicos/as	20,0	12,9	16,4
Empleados/as de oficina	22,1	17,2	18,8
Vendedores/as	19,1	27,8	24,2
Obreros/as	20,9	14,3	19,9
Trabajadores/as de los servicios	16,7	25,6	20,6
Total	23,3	20,6	22,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 12. Proporción de asalariados que trabajó fin de semana por grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupos de Ocupación	Trabaja Sábado		Trabaja domingo		Trabaja sábado y domingo	
	Sexo		Sexo		Sexo	
	H	M	H	M	H	M
Directivos y Jefes intermedios	18,6	9,5	1,7	4,8	1,7	2,5
Profesionales	17,7	11,6	2,9	5,2	2,9	4,3
Técnicos	26,7	12,9	6,7	3,2	6,8	4,9
Empleados de oficina	39,0	20,5	8,5	5,7	8,5	5,0
Vendedores	59,1	55,6	13,6	27,7	13,6	20,7
Obreros	45,7	52,4	4,8	4,8	4,8	4,8
Trabajadores de los servicios	69,4	42,6	25,0	12,8	19,4	14,5
Total	36,7	24,9	7,1	8,3	6,5	6,8

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 13. Asalariados por Grupo de ocupación según horario de trabajo por sexo.

	Grupo ocupacional																Total	
	Personal directivo		Jefaturas Intermedias		Profesionales que no ocupan cargos directivos		Técnicos		Empleados de oficina y otros empleados		Vendedores/as de bienes servicios		Obreros, operarios, operadores máquinas, trabajadores...		Trabajadores de los servicios		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
HOMBRES																		
Diurno	3	100,0%	54	91,5%	59	86,8%	26	86,7%	51	86,4%	21	95,5%	82	78,1%	21	58,3%	317	83,0%
Vespertino			2	3,4%	3	4,4%			4	6,8%			11	10,5%	2	5,6%	22	5,8%
Nocturno									1	1,7%			4	3,8%	6	16,7%	11	2,9%
Fue variable			3	5,1%	6	8,8%	4	13,3%	2	3,4%	1	4,5%	8	7,6%	7	19,4%	31	8,1%
No sabe /No contesta									1	1,7%							1	,3%
Total	3	100,0%	59	100,0%	68	100,0%	30	100,0%	59	100,0%	22	100,0%	105	100,0%	36	100,0%	382	100,0%
MUJERES																		
Diurno			20	95,2%	90	94,7%	29	93,5%	113	92,6%	31	86,1%	17	81,0%	36	76,6%	336	90,1%
Vespertino			1	4,8%					3	2,5%	1	2,8%	2	9,5%	6	12,8%	13	3,5%
Nocturno									2	1,6%			1	4,8%	2	4,3%	5	1,3%
Fue variable					4	4,2%	2	6,5%	4	3,3%	3	8,3%	1	4,8%	3	6,4%	17	4,6%
No sabe /No contesta					1	1,1%					1	2,8%					2	,5%
Total			21	100,0%	95	100,0%	31	100,0%	122	100,0%	36	100,0%	21	100,0%	47	100,0%	373	100,0%
TOTAL																		
Diurno	3	100,0%	74	92,5%	149	91,4%	55	90,2%	164	90,6%	52	89,7%	99	78,6%	57	68,7%	653	86,5%
Vespertino			3	3,8%	3	1,8%			7	3,9%	1	1,7%	13	10,3%	8	9,6%	35	4,6%
Nocturno									3	1,7%			5	4,0%	8	9,6%	16	2,1%
Fue variable			3	3,8%	10	6,1%	6	9,8%	6	3,3%	4	6,9%	9	7,1%	10	12,0%	48	6,4%
No sabe /No contesta					1	,6%			1	,6%	1	1,7%					3	,4%
Total	3	100,0%	80	100,0%	163	100,0%	61	100,0%	181	100,0%	58	100,0%	126	100,0%	83	100,0%	755	100,0%

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 14. Asalariados que trabajan en turnos según tipo de turnos por sexo

Tipo de turnos	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	N	%	N	%		
Turnos permanentes diurnos	10	17,5	8	18,2	18	17,8
Turnos permanentes vespertinos	2	3,5	1	2,3	3	3,0
Turnos permanentes nocturnos	1	1,8			1	1,0
Turnos rotativo que alternan mañana y tarde	17	29,8	20	45,5	37	36,6
Turnos rotativos, alternan día y noche	16	28,1	9	20,5	25	24,8
Turnos rotativos, alternan día, tarde, noche	11	19,3	6	13,6	17	16,8
Total	57	100,0	44	100,0	101	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 15. Asalariados que trabajan en turnos según frecuencia de cambio de turnos y sexo

Frecuencia cambio	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	N	%	N	%		
Dos o más veces por semana(o dentro de una misma semana)	6	10,5	2	4,7	8	8,0
Semanalmente	26	45,6	22	51,2	48	48,0
Mensualmente	10	17,5	5	11,6	15	15,0
Es imprevisible, depende de las necesidades de la empresa	12	21,1	13	30,2	25	25,0
Cada 15 días	1	1,8			1	1,0
Nunca cambian	1	1,8	1	2,3	2	2,0
No sabe/No contesta	1	1,8			1	1,0
Total	57	100,0	43	100,0	100	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 16. Asalariados según Grupo de ocupación por variación o no de horario o días de trabajo y sexo

	Grupo ocupacional																Total	
	Personal directivo		Jefaturas Intermedias		Profesionales que no ocupan cargos directivos		Técnicos		Empleados de oficina y otros empleados		Vendedores/as de bienes servicios		Obreros, operarios, operadores máquinas, trabajadores...		Trabajadores de los servicios		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
HOMBRES																		
Trabaja siempre mismo horario/día	2	66,7	48	82,8	52	76,5	26	86,7	46	78,0	15	68,2	70	67,3	19	52,8	278	73,2
Horarios/días de trabajo varían	1	33,3	9	15,5	16	23,5	4	13,3	12	20,3	7	31,8	34	32,7	17	47,2	100	26,3
Ns/Nc			1	1,7					1	1,7							2	0,5
Total	3	100,0	58	100,0	68	100,0	30	100,0	59	100,0	22	100,0	104	100,0	36	100,0	380	100,0
MUJERES																		
Trabaja siempre mismo horario/día			19	95,0	84	89,4	26	83,9	97	79,5	19	54,3	14	66,7	37	78,7	296	80,0
Horarios/días de trabajo varían			1	5,0	10	10,6	5	16,1	24	19,6	16	45,7	7	23,3	10	21,3	73	19,7
Ns/Nc									1	0,8							1	0,3
Total			20	100,0	94	100,0	31	100,0	122	100,0	35	100,0	21	100,0	47	100,0	373	100,0
TOTAL																		
Trabaja siempre mismo horario/día	2	66,7	67	85,9	136	84,0	52	85,2	143	79,0	34	59,6	84	67,2	56	67,5	574	76,5
Horarios/días de trabajo varían	1	33,3	10	12,8	26	16,0	9	14,8	36	19,9	23	40,4	41	32,8	27	32,5	173	23,1
Ns/Nc			1	1,3					2	1,1							3	0,4
Total	3	100,0	78	100,0	162	100,0	61	100,0	181	100,0	58	100,0	125	100,0	83	100,0	750	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 17. Asalariados según promedio de horas de trabajo semanales según Tienen o no tiempo y energía para descansar y recuperarse y sexo. En porcentajes

Tiempo y energías para descansar y recuperarse	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Hasta 45 hrs	Más de 45 hrs
	Hasta 45 hrs	Más 45 hrs	Hasta 45 hrs	Más de 45 hrs		
Sí	87,2	73,8	80,5	63,8	83,4	69,7
No	12,8	26,2	19,1	35,4	16,3	29,9
Ns/NC		0,4		0,8	0,2	0,3
Total	100,0 N=195	100,0 N=187	100,0 N=246	100,0 N=127	100,0 N=441	100,0 N=314

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 18. Asalariados según prolongan o no jornada de trabajo por tienen o no tiempo para descansar y recuperarse por sexo. En porcentajes-

	Siempre/a menudo prolonga jornada		Nunca/pocas veces Prolonga jornada		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
No tienen tiempo para descansar	26	34,7	48	15,6	74	19,4
Sí tienen tiempo para descansar	49	65,3	259	84,4	308	80,6
Total	75	100,0	307	100,0	382	100,0
MUJERES						
No tienen tiempo para descansar	15	28,3	77	24,1	92	24,7
Tienen tiempo para descansar	38	71,7	241	75,3	279	74,8
Ns/nc			2	0,6	2	0,5
Total	53	100,0	320	100,0	373	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 19. Asalariados según dedican o no tiempo libre al trabajo remunerado por tienen o no tiempo para descansar y recuperarse por sexo. En porcentajes-

	Siempre/a menudo dedican tiempo libre		Nunca/pocas veces dedican tiempo libre		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
No tienen tiempo para descansar	26	29,2	48	16,4	74	19,4
Sí tienen tiempo para descansar	63	70,8	244	83,6	307	80,4
Ns/nc					1	1,2
Total	89	100,0	292	100,0	382	100,0
MUJERES						
No tienen tiempo para descansar	25	32,5	67	22,7	92	24,7
Tienen tiempo para descansar	52	67,5	226	76,6	279	74,8
Ns/nc			2	0,7	2	0,5
Total	77	100,0	295	100,0	373	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 20. Asalariados que tienen que llegar antes y retirarse más tarde del horario establecido por tienen o no tiempo para descansar y recuperarse por sexo. En porcentajes-

	Siempre/a menudo tienen que entrar antes y retirarse después		Nunca/pocas veces tienen que entrar antes y retirarse después		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
No tienen tiempo para descansar	27	28,7	47	16,3	74	19,4
Sí tienen tiempo para descansar	67	71,3	241	83,7	307	80,4
Ns/nc					1	1,2
Total	94	100,0	288	100,0	382	100,0
MUJERES						
No tienen tiempo para descansar	23	29,9	69	23,4	92	24,7
Tienen tiempo para descansar	54	70,1	225	76,3	279	74,8
Ns/nc			2	0,3	2	0,5
Total	77	100,0	295	100,0	373	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 21. Asalariados según promedio de horas de trabajo semanales por Tienen o no tiempo y energías para salir, ver amigos, etc. y sexo. En porcentajes.

Tiempo y energía para salir, ver amigos	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Hasta 45 horas	+ de 45 hrs.
	Hasta 45 horas	+ de 45 hrs.	Hasta 45 horas	+ de 45 hrs.		
Sí	76,4	63,1	70,3	43,3	73,0	55,1
No	23,1	36,9	29,7	56,7	26,8	44,9
Ns/NC	0,5	0,0	0,0	0,0	0,2	0,0
Total	100,0 N=195	100,0 N=187	100,0 N=246	100,0 N=127	100,0 N=441	100,0 N=314

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 22. Asalariados según promedio de horas de trabajo diarias por tienen o no tiempo y energías para dedicarse a otras actividades de interés por sexo. En porcentajes

Tiempo y energía para realizar otras actividades de su interés	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		Hasta 45 horas	+ de 45 hrs.
	Hasta 45 horas	+ de 45 hrs.	Hasta 45 horas	+ de 45 hrs.		
Sí	71,8	58,8	61,0	36,5	65,8	49,8
No	27,7	40,6	37,4	62,7	33,1	49,5
Ns/NC	0,5	0,5	1,6	0,8	1,1	0,6
Total	100,0 N=195	100,0 N=187	100,0 N=246	100,0 N=126	100,0 N=441	100,0 N=313

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 23. Asalariados según promedio de horas de trabajo diarias por tienen o no tiempo y energías para dedicarse a la crianza y educación de los hijos y sexo. En porcentajes. (a)

Tiempo y energía para dedicarse a crianza y educación hijos	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
	Hasta 45 horas	+ de 45 hrs.	Hasta 45 horas	+ de 45 hrs.	Hasta 45 horas	+ de 45 hrs.
Sí	89,0	80,4	93,2	79,0	91,5	79,9
No	9,8	19,6	6,0	19,4	7,5	19,5
Ns/NC	1,2	1,2	0,9	1,6	1,0	0,6
Total	100,0 N=82	100,0 N=102	100,0 N=117	100,0 N=62	100,0 N=199	100,0 N=164

Nota a: Sólo encuestados que tienen hijos menores de 18 años.

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 24. Asalariados horas de trabajo semanal por percepción trabajo remunerado les invade vida familiar y sexo. En porcentajes

Trabajo remunerado le invade vida familiar	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
	Hasta 45 hrs	Más 45 hrs	Hasta 45 hrs	Más de 45 hrs	Hasta 45 hrs	Más de 45 hrs
Nunca/casi nunca	83,1	71,7	59,3	52,8	69,8	64,0
Algunas veces	13,3	18,7	30,5	29,1	22,9	22,9
Muchas veces en el mes	1,0	5,9	4,9	8,7	3,2	7,0
Siempre	2,6	3,7	5,3	9,4	4,1	6,1
Total	100,0 N=195	100,0 N=187	100,0 N=246	100,0 N=126	100,0 N=441	100,0 N=313

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 25. Asalariados según horas de trabajo semanales por sentimiento de tensión por tener que compatibilizar trabajo remunerado con trabajo doméstico y de cuidado y sexo. En porcentajes

Tensión compatibilizar trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer			
	Hasta 45 hrs	Más 45 hrs	Hasta 45 hrs	Más de 45 hrs	Hasta 45 hrs	Más de 45 hrs
Nunca/casi nunca	83,1	78,6	49,6	45,7	64,4	65,3
Algunas veces	12,8	18,2	37,4	35,4	26,5	25,2
Muchas veces en el mes	1,5	1,6	4,1	7,1	2,9	3,8
Siempre	2,6	1,6	8,9	11,8	6,1	5,7
Total	100,0 N=195	100,0 N=187	100,0 N=246	100,0 N=126	100,0 N=441	100,0 N=313

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 26. Asalariados según prolongan o no jornada de trabajo por sienten que trabajo remunerado les invade vida familiar por sexo. En porcentajes.

	Siempre/a menudo prolonga jornada		Nunca/pocas veces Prolonga jornada		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
Siempre/a menudo siente que trabajo invade vida familiar	12	16,0	13	4,2	25	6,5
Nunca/pocas veces que trabajo invade vida familiar	63	84,0	294	95,8	357	93,5
Total	75	100,0	307	100,0	382	100,0
MUJERES						
Siempre/a menudo trabajo invade vida familiar	9	17,0	39	12,2	48	12,9
Nunca/pocas veces que trabajo invade vida familiar	44	83,0	281	87,8	325	87,1
Total	53	100,0	320	100,0	373	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 27. Asalariados según la obligación de llegar al trabajo antes e irse después por sienten que trabajo remunerado les invade vida familiar por sexo.

	Siempre/a menudo llega antes		Nunca/pocas veces Llega antes		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
Siempre/a menudo trabajo les invade vida familiar	10	10,6	15	5,2	25	7,5
Nunca/pocas veces s trabajo les invade vida familiar	84	89,4	273	95,8	357	93,5
Total	94	100,0	288	100,0	382	100,0
MUJERES						
Siempre/a trabajo les invade vida familiar	15	19,5	33	12,2	48	12,9
Nunca/pocas veces trabajo les invade vida familiar	62	75,8	262	88,8	325	87,1
Total	77	100,0	295	100,0	373	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 28. Asalariados según prolongan o no jornada de trabajo por sienten tensión para compatibilizar trabajo remunerado con trabajo doméstico y de cuidado por sexo. En porcentajes

	Siempre/a menudo prolonga jornada		Nunca/pocas veces Prolonga jornada		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
Siempre/a menudo siente que tensión compatibilizar trabajo y trabajo doméstico y de cuidado	4	5,3	10	3,2	14	3,7
Nunca/pocas veces siente tensión por compatibilizar...	71	94,7	297	96,8	368	96,3
Total	75	100,0	307	100,0	382	100,0
MUJERES						
Siempre/a menudo siente tensión por compatibilizar	15	28,3	41	12,8	56	15,0
Nunca/pocas siente tensión por compatibilizar...	38	71,7	279	87,2	317	85,0
Total	53	100,0	320	100,0	373	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 29. Asalariados según la obligación de llegar al trabajo antes e irse después por sienten tensión para compatibilizar trabajo con trabajo doméstico y de cuidado por sexo.

	Siempre/a menudo llega antes		Nunca/pocas veces Llega antes		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
Siempre/a menudo siente tensión por compatibilizar....	5	5,3	9	3,1	14	3,7
Nunca/pocas veces siente tensión por compatibilizar....	89	94,7	279	96,9	368	96,3
Total	94	100,0	288	100,0	382	100,0
MUJERES						
Siempre/a trabajo siente tensión por compatibilizar....	23	29,9	33	11,2	56	15,0
Nunca/pocas veces siente tensión por compatibilizar....	54	70,1	262	88,8	317	85,0
Total	77	100,0	295	100,0	373	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 30. Asalariadas tensionadas por tener compatibilizar trabajo remunerado y doméstico, y sienten que trabajo remunerado invade vida familiar por grupo de ocupación. En porcentajes.

Grupo de ocupación	Tensión por compatibilizar trabajos <i>-siempre, a menudo</i>	Trabajo invade vida familiar <i>Siempre, a menudo-</i>
Jefas intermedias	0,0	9,6
Profesionales	8,5	6,3
Técnicas	3,2	3,2
Empleadas de oficina	18,0	13,1
Vendedoras	22,2	22,2
Obreras	19,1	19,0
Trabajadoras de los servicios	27,3	23,4
Total	15,8	12,9

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 31. Realización tareas domésticas por sexo (en porcentajes)

	Hombre	Mujer
1. Tareas domésticas del hogar (limpiar, cocinar, lavar, etc.)		
Principalmente yo solo/a	6,1	25,7
Compartido con mi pareja	37,7	21,2
Compartido con otra persona del hogar/familia	12,6	25,5
Compartido con otra persona ajena a la familia	3,7	7,5
Principalmente mi pareja	23,9	0,3
Otra persona del hogar/familia	10,5	8,6
Una persona remunerada	5,5	11,3
Total	100 N=380	100 N=373
2. Organizar el funcionamiento del hogar		
Principalmente yo solo/a	6,8	28,7
Compartido con mi pareja	48,4	32,7
Compartido con otra persona del hogar/familia	10,5	23,6
Compartido con otra persona ajena a la familia	1,0	2,1
Principalmente mi pareja	20,8	0,3
Otra persona del hogar/familia	11,6	9,4
Una persona remunerada	0,9	3,2
Total	100,0 N=380	100 N=373
3. Hacer las compras		
Principalmente yo solo/a	9,7	25,7
Compartido con mi pareja	54,7	39,7
Compartido con otra persona del hogar/familia	10,8	20,6
Compartido con otra persona ajena a la familia	1,3	2,4
Principalmente mi pareja	13,5	1,6
Otra persona del hogar/familia	9,7	8,0
Una persona remunerada	0,3	1,9
Total	100,0 N=380	100,0 N=373
4. Hacer reparaciones del hogar		
Principalmente yo solo/a	42,5	10,8
Compartido con mi pareja	21,9	20,4
Compartido con otra persona del hogar/familia	9,0	10,8
Compartido con otra persona ajena a la familia	4,2	5,1
Principalmente mi pareja	3,1	17,2
Otra persona del hogar/familia	8,4	15,9
Una persona remunerada	10,9	19,8
Total	100,0 N=379	100,0 N=372

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 32. Asalariados según tiempo de dedicación al trabajo doméstico y de cuidado en días laborables por sexo

Tiempo dedicado a trabajo doméstico días laborables	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	N	%	N	%		
- 1 hora	15	5,7	9	2,7	24	4,0
1 a - de 2 horas	91	34,6	56	16,9	147	24,7
2 horas a - de 3 horas	101	38,4	101	30,5	202	34,0
3 y + horas	56	21,3	165	49,8	221	37,2
Total	263	100,0	331	80,3	594	100,0

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 33. Asalariados que trabajan bajo presión por grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	Encuestados			% trabaja bajo presión		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	T
Directivos	3	-	3	66,7	-	66,7
Jefes intermedios	59	21	80	59,3	38,1	53,8
Profesionales	68	95	163	48,5	44,2	46,0
Técnicos/as	30	31	61	66,7	35,5	50,8
Empleados/as de oficina	59	122	181	47,5	37,7	40,9
Vendedores/as	22	36	58	50,0	47,2	48,3
Obreros/as	105	21	126	44,8	61,9	47,6
Trabajadores/as de los servicios	36	47	83	25,0	40,4	33,7
Total	382	373	755	48,4	41,8	45,2

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 34. Asalariados que trabajan apurados por grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	% Trabajo apurado -Siempre y muchas veces -		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos	0,0	-	0,0
Jefes intermedios	47,5	47,6	47,5
Profesionales	42,7	31,5	36,2
Técnicos/as	46,6	35,5	41,0
Empleados/as de oficina	50,8	43,5	45,9
Vendedores/as	27,3	33,4	31,0
Obreros/as	48,6	47,6	48,4
Trabajadores/as de los servicios	36,1	45,3	48,0
Total	44,8	40,7	42,8

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 35. Asalariados que nunca o casi nunca tienen tiempo suficiente para hacer su trabajo por grupo de ocupación y sexo.
En porcentajes

Grupo de ocupación	% No tiene suficiente tiempo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos	0,0	-	0,0
Jefes intermedios	15,3	33,3	20,0
Profesionales	20,5	26,3	23,9
Técnicos/as	26,7	22,6	24,6
Empleados/as de oficina	13,6	18,9	17,1
Vendedores/as	13,6	13,9	13,8
Obreros/as	15,3	28,6	17,5
Trabajadores/as de los servicios	8,3	31,9	21,7
Total	16,0	23,6	19,7

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 36. Asalariados cuyo trabajo requiere mucha concentración por grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	Encuestados			% trabajo concentrado - siempre -			% trabajo demanda atención - siempre -			% Interrumpe sus tareas - siempre -		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Directivos	3		3	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	66,6	-	66,6
Jefes intermedios	59	21	80	72,9	66,7	71,3	72,9	66,7	71,3	56,4	66,7	60,0
Profesionales	68	95	163	79,4	71,6	74,8	79,4	71,6	74,8	44,1	44,2	44,1
Técnicos/as	30	31	61	70,0	74,2	72,1	70,0	74,2	72,1	60,0	51,7	55,7
Empleados/as de oficina	59	122	181	66,1	54,9	58,6	66,1	54,9	58,6	44,0	35,3	38,1
Vendedores/as	22	36	58	50,0	38,9	43,1	50,0	38,9	43,1	27,3	38,9	34,5
Obreros/as	105	21	126	60,0	66,7	61,1	60,0	66,7	61,1	46,6	28,6	43,7
Trabajadores/as de los servicios	36	47	83	36,1	40,4	38,6	36,1	40,4	38,6	36,1	34,0	35,0
Total	382	373	755	64,7	58,7	61,7	64,7	58,7	61,7	46,6	40,5	43,6

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 37. Asalariados cuyo trabajo requiere siempre iniciativa y creatividad, trabajan con independencia y resuelven problemas imprevistos , por grupo de ocupación y sexo. En porcentajes.

Grupo de ocupación	Encuestados			% trabajo requiere creatividad - siempre -			% Trabaja con independencia y pone en práctica sus ideas Muy de acuerdo			% resuelve problemas imprevistos - siempre -		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Directivos	3		3	100,0	-	100,0	100,0	-	100,0	33,3	-	33,3
Jefes intermedios	59	21	80	67,8	76,2	70,0	67,8	42,9	61,3	52,5	61,9	55,0
Profesionales	68	95	163	67,6	74,7	71,8	58,8	63,2	61,3	51,5	53,7	52,8
Técnicos/as	30	31	61	56,7	58,1	57,4	53,3	45,2	49,2	46,7	45,2	45,9
Empleados/as de oficina	59	122	181	59,3	50,8	53,6	47,5	49,2	48,6	57,6	32,0	40,3
Vendedores/as	22	36	58	59,1	58,3	58,6	36,4	58,3	50,0	36,4	38,9	37,9
Obreros/as	105	21	126	49,5	47,6	49,2	40,0	38,1	39,7	44,8	28,6	42,1
Trabajadores/as de los servicios	36	47	83	38,9	51,1	45,8	25,0	29,8	27,7	33,3	29,8	31,3
Total	382	373	755	57,6	59,5	58,5	48,7	49,9	49,3	47,6	40,5	34,1

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 38. Asalariados que tienen que tomar decisiones rápidas por grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	%Toma decisiones rápidas - Siempre -			% toma decisiones difíciles - siempre -		
	H	M	T	H	M	T
Directivos	33,3	-	33,3	33,3	-	33,3
Jefes intermedios	61,0	61,9	61,3	50,8	52,4	51,3
Profesionales	61,8	62,1	62,0	45,6	51,6	49,1
Técnicos/as	43,3	48,4	45,9	50,0	35,5	42,6
Empleados/as de oficina	55,9	51,6	53,0	44,1	34,4	37,6
Vendedores/as	45,5	44,4	44,8	27,3	22,2	24,1
Obreros/as	48,6	42,9	47,6	36,2	28,6	34,9
Trabajadores/as de los servicios	38,9	42,6	41,0	25,0	23,4	24,1
Total	52,4	52,3	52,3	40,8	37,0	38,9

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 200

Cuadro 39. Asalariados que consideran que los requerimientos en conocimientos, habilidades, exceden sus capacidades por grupos de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	% conocimientos, habilidades exceden sus capacidades		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos y Jefes intermedios	0,0	-	0,0
Jefes intermedios	10,2	0,0	7,5
Profesionales	4,4	7,4	6,1
Técnicos/as	23,3	9,7	16,4
Empleados/as de oficina	25,4	11,5	16,0
Vendedores/as	13,6	13,9	13,8
Obreros/as	20,0	47,6	24,6
Trabajadores/as de los servicios	16,7	10,6	13,3
Total	16,0	11,8	13,9

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 40. Asalariados según si trabajan bajo presión o no por sentirse al límite por sexo.

	Trabaja bajo presión		No trabaja bajo presión		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
Siempre/a menudo se ha sentido al límite	30	16,2	15	7,7	45	11,7
Nunca/pocas veces se ha sentido al límite	155	83,8	180	92,3	337	88,2
Total	185	100,0	195	100,0	382	100,0
MUJERES						
Siempre/a menudo se ha sentido al límite	41	26,3	35	16,3	77	20,7
Nunca/pocas veces se ha sentido al límite	115	73,7	179	83,7	295	79,3
Total	156	100,0	214	100,0	372	100,0
TOTAL						
Siempre/a menudo se ha sentido al límite	71	20,9	50	12,2	122	16,2
Nunca/pocas veces se ha sentido al límite	270	79,1	359	87,8	632	83,8
Total	341	100,0	409	100,0	754	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 41. Asalariados según si trabajan bajo presión o no por se ha sentido agotado/a por sexo.

	Trabaja bajo presión		No trabaja bajo presión		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
Siempre/a menudo se ha sentido agotado	62	33,5	32	16,4	95	24,9
Nunca/pocas veces se ha sentido agotado	123	66,5	163	83,6	287	75,1
Total	185	100,0	195	100,0	382	100,0
MUJERES						
Siempre/a menudo se ha sentido agotada	61	39,1	57	25,5	119	31,9
Nunca/pocas veces se ha sentido agotada	95	60,9	158	74,5	254	68,1
Total	156	100,0	215	100,0	373	100,0
TOTAL						
Siempre/a menudo se ha sentido agotado	123	36,1	89	22,2	214	28,3
Nunca/pocas veces se ha sentido agotado	218	63,9	321	80,3	541	71,7
Total	341	100,0	400	100,0	755	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 42. Trabajar apurados o no por sentirse al límite por sexo.

	Trabaja apurado (siempre, muchas veces en el mes)		Nunca o pocas veces trabaja apurado		Total	
	N	%	N	%	N	%
HOMBRES						
Siempre/a menudo se ha sentido al límite	31	18,2	14	6,6	45	11,7
Nunca/pocas veces se ha sentido al límite	140	81,8	197	93,4	337	88,3
Total	171	100,0	211	100,0	382	100,0
MUJERES						
Siempre/a menudo se ha sentido al límite	44	29,1	33	15,0	77	20,7
Nunca/pocas veces se ha sentido al límite	107	70,9	187	85,0	295	79,3
Total	151	100,0	220	100,0	372	100,0
TOTAL						
Siempre/a menudo se ha sentido al límite	75	23,3	47	10,9	122	16,2
Nunca/pocas veces se ha sentido al límite	247	76,7	384	89,1	632	83,8
Total	322	100,0	431	100,0	754	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 43. Trabajar apurados o no por sentirse agotado/a por sexo.

	Trabaja apurado					
	siempre, muchas veces en el mes		Nunca o pocas veces en el mes		Total	
	N	%	N	%	N	%
HOMBRES						
Siempre/a menudo se ha sentido agotado	58	33,9	37	17,5	95	24,9
Nunca/pocas veces se ha sentido agotado	113	66,1	174	82,5	287	75,1
Total	171	100,0	211	100,0	382	100,0
MUJERES						
Siempre/a menudo se ha sentido agotada	60	39,4	58	26,4	119	31,9
Nunca/pocas veces se ha sentido agotada	92	60,6	162	73,6	254	68,1
Total	152	100,0	220	100,0	373	100,0
TOTAL						
Siempre/a menudo se ha sentido agotado	118	36,5	95	22,0	214	29,4
Nunca/pocas veces se ha sentido agotado	205	63,5	336	78,0	541	70,6
Total	323	100,0	431		755	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 44. Trabajo requiere mucha concentración según trabajo estresante o no por sexo. En porcentajes

	Trabajo requiere mucha concentración (a)		Trabajo no requiere atención (b)		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
Trabajo es estresante	167	56,8	27	31,0	195	51,0
Trabajo no es estresante	124	42,2	59	67,8	183	47,9
Ns/Nc	3	1,0	1	1,2	4	1,0
Total	294	100,0	87	100,0	382	100,0
MUJERES						
Trabajo es estresante	161	56,9	34	37,8	195	52,3
Trabajo no es estresante	120	42,4	56	62,2	176	47,2
Ns/Nc	2	0,7	0	0,0	2	0,5
Total	283	100,0	90	100,0	373	100,0
TOTAL						
Trabajo es estresante	328	56,8	61	34,5	390	51,7
Trabajo no es estresante	244	42,3	115	65,0	359	47,5
Ns/Nc	5	0,9	1	0,5	6	0,8
Total	577	100,0	177	100,0	755	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Notas: (a) respuestas Siempre, muchas veces en el mes requiere concentración. (b) Trabajo nunca, casi nunca y muy pocas veces en el mes requiere concentración.

Cuadro 45. Trabajo requiere atención constante según trabajo estresante o no por sexo. En porcentajes

	Trabajo requiere atención constante (a)		Trabajo no requiere atención constante (b)		Total	
HOMBRES						
	N	%	N	%	N	%
Trabajo es estresante	185	53,9	10	25,6	195	51,0
Trabajo no es estresante	154	44,9	29	74,4	183	47,9
Ns/Nc	4	1,2	0	0,0	4	1,0
Total	343	100,0	39	100,0	382	100,0
MUJERES						
Trabajo es estresante	183	55,3	12	28,6	195	52,3
Trabajo no es estresante	146	44,1	30	71,4	176	47,2
Ns/Nc	2	0,6	0	0,0	2	0,5
Total	331	100,0	42	100,0	373	100,0
TOTAL						
Trabajo es estresante	368	54,6	22	27,2	390	51,7
Trabajo no es estresante	300	44,5	59	72,8	359	47,5
Ns/Nc	6	0,9	0	0,0	6	0,8
Total	674	100,0	81	100,0	755	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Notas: (a) Respuestas: Siempre, muchas veces en el mes trabajo requiere atención constante. (b) Trabajo nunca, casi nunca y muy pocas veces en el mes requiere atención constante.

Cuadro 46. Asalariadas que siempre o muchas veces en el mes se sienten sobrecargadas por el trabajo y las responsabilidades familiares. En porcentajes.

Grupo de ocupación	Sienten recargadas por trabajo y responsabilidades familiares - siempre, a menudo -	Tienen que atender demandas familiares cuando están en trabajo - siempre, a menudo-
	%	
Jefas intermedios	9,5	10,0
Profesionales	12,6	11,6
Técnicas	12,9	6,4
Empleadas de oficina	23,8	18,9
Vendedoras	25,0	10,1
Obreras	14,3	14,3
Trabajadoras de los servicios	31,9	19,1
Total	19,8	14,7

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 47. Relaciones interpersonales con colegas en el lugar de trabajo por sexo.

Relaciones interpersonales con colegas	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	N	%	N	%		
Muy malas	2	0,5	5	1,3	7	,9
Regulares	36	9,4	30	8,0	66	8,7
Buenas	245	64,1	226	60,6	471	62,4
Muy buenas	97	25,4	110	29,5	207	27,4
Ns/ Nc	2	0,5	2	,5	4	,5
Total	382	100,0	373	100,0	755	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 48. Relaciones con jefes en lugar de trabajo por sexo

Relaciones con jefes	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	N	%	N	%		
Muy malas	7	1,8	6	1,6	13	1,7
Regulares	48	12,6	47	12,6	95	12,6
Buenas	231	60,5	231	61,9	462	61,2
Muy buenas	95	24,9	89	23,9	184	24,4
Ns/ Nc	1	0,3			1	0,1
Total	382	100,0	373	100,0	755	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 49. Sentir que forma parte de un grupo por grupo de ocupación y sexo
En porcentajes

Grupo de ocupación	Sentir que forman parte de un grupo %		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos	100,0	-	100,0
Jefes intermedios	98,3	100,0	98,8
Profesionales	92,6	91,6	92,0
Técnicos/as	86,7	90,3	88,5
Empleados/as de oficina	86,4	89,3	88,4
Vendedores/as	90,9	91,7	91,4
Obreros/as	91,4	95,2	92,1
Trabajadores/as de los servicios	77,8	89,4	84,3
Total	90,3	91,2	90,7

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 50. Relaciones con colegas como motivo de satisfacción con su trabajo por grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	Relaciones con compañeros, colegas como motivo de satisfacción %		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos y Jefes intermedios	27,4	42,9	31,3
Profesionales	33,8	34,7	34,4
Técnicos/as	40,0	38,7	39,3
Empleados/as de oficina	37,3	43,4	41,4
Vendedores/as	27,3	38,9	34,5
Obreros/as	47,6	57,1	49,2
Trabajadores/as de los servicios	27,8	40,4	34,9
Total	36,6	40,7	38,7

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 51. Asalariados según aspectos del trabajo que mayor satisfacción le producen*

Aspectos del trabajo que producen más satisfacción	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	N	%	N	%		
Sus ingresos	127	33,2	85	22,8	212	28,1
Las relaciones con sus compañeros, colegas	140	36,6	152	40,8	292	38,7
Ser tratado con respeto por sus jefes, superiores...	109	28,5	113	30,3	222	29,4
El trabajo es interesante, atractivo	143	37,4	126	33,8	269	35,6
El trabajo es útil	132	34,6	139	37,3	271	35,9
Sentir que es valorado	109	28,5	93	24,9	202	26,8
La estabilidad del trabajo (no tener temor a perderlo)	91	23,8	104	27,9	195	25,8
Poder ascender, progresar, hacer carrera	49	12,8	49	13,1	98	13,0
Poder trabajar con independencia	92	24,1	80	21,4	172	22,8
Le permite equilibrar vida personal y laboral	79	20,7	95	25,5	174	23,0
Las condiciones de higiene y seguridad en que trabaja	32	8,4	37	9,9	69	9,1
Los horarios	20	5,2	17	4,6	37	4,9
Ninguno	1	,3	3	,8	4	,5
Total	382	100,0	373	100,0	755	100,0

Nota: Pregunta de respuesta múltiple

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 52. Asalariados según situaciones experimentadas en los últimos 12 meses por sexo

		Sexo				Total	
		Hombre		Mujer		N	%
		N	%	N	%		
Violencia física en su lugar de trabajo	Nunca/Casi nunca	370	96,9	363	97,3	733	97,1
	Algunas veces	9	2,4	8	2,1	17	2,3
	Muchas veces en el mes	2	,5	1	,3	3	,4
	Siempre	1	,3			1	,1
	No sabe / No contesta			1	,3	1	,1
Total		382	100,0	373	100,0	755	100,0
Intimidación, amenazas	Nunca/Casi nunca	343	89,8	338	90,6	681	90,2
	Algunas veces	28	7,3	25	6,7	53	7,0
	Muchas veces en el mes	7	1,8	7	1,9	14	1,9
	Siempre	4	1,0	3	,8	7	,9
Total		382	100,0	373	100,0	755	100,0
Mal trato	Nunca/Casi nunca	354	92,7	331	88,7	685	90,7
	Algunas veces	23	6,0	36	9,7	59	7,8
	Muchas veces en el mes	3	,8%	2	,5	5	,7
	Siempre	2	,5	4	1,1	6	,8
Total		382	100,0	373	100,0	755	100,0
Humillaciones	Nunca/Casi nunca	341	89,3	328	87,9	669	88,6
	Algunas veces	31	8,1	36	9,7	67	8,9
	Muchas veces en el mes	8	2,1	4	1,1	12	1,6
	Siempre	2	,5	5	1,3	7	,9
Total		382	100,0	373	100,0	755	100,0
Descalificaciones	Nunca/Casi nunca	331	86,6	318	85,3	649	86,0
	Algunas veces	43	11,3	47	12,6	90	11,9
	Muchas veces en el mes	6	1,6	5	1,3	11	1,5
	Siempre	2	,5	3	,8	5	,7
Total		382	100,0	373	100,0	755	100,0
Acoso sexual	Nunca/Casi nunca	377	98,7	360	96,5	737	97,6
	Algunas veces	5	1,3	11	2,9	16	2,1
	Muchas veces en el mes			1	,3	1	,1
	No sabe / No contesta			1	,3	1	,1
Total		382	100,0	373	100,0	755	100,0
Discriminación por edad	Nunca/Casi nunca	365	95,5	354	94,9	719	95,2
	Algunas veces	13	3,4	14	3,8	27	3,6
	Muchas veces en el mes	2	,5	3	,8	5	,7
	Siempre	2	,5	2	,5	4	,5
Total		382	100,0	373	100,0	755	100,0
Discriminación por razones étnicas o de raza	Nunca/Casi nunca	378	99,0	371	99,5	749	99,2
	Algunas veces	2	,5	2	,5	4	,5
	Muchas veces en el mes	1	,3			1	,1
	Siempre	1	,3			1	,1
Total		382	100,0	373	100,0	755	100,0
Discriminación por ser hombre o mujer	Nunca/Casi nunca	377	98,7	341	91,4	718	95,1
	Algunas veces	4	1,0	26	7,0	30	4,0
	Muchas veces en el mes			4	1,1	4	,5
	Siempre	1	,3	2	,5	3	,4
Total		382	100,0	373	100,0	755	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 53. Asalariados. Tipo de remuneraciones por grupo de ocupación y sexo. En porcentajes

TOTAL		Grupo de ocupación							
		Directivos	Jefaturas Intermedias	Profesionales	Técnicos	Empleados de oficina y otros empleados	Vendedores/as de bienes servicios	Obreros, operarios, operadores máquinas, trabajadores...	Trabajadores de los servicios
fijas	76	100,0	87,5	82,8	95,2	71,7	3,0	72,2	83,1
tiene una parte fija y una parte variable	18,5		12,5	13,5	3,2	21,1	56,9	19,0	13,3
variables en su totalidad	5,4			3,7	1,6	7,2	12,1	8,7	3,6
Total	%								
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N= 755	N= 3	N= 80	N= 163	N=62	N=180	N=58	N=126	N=83
HOMBRES									
fijas	74,6	100,0	88,1	73,5	93,5	69,0	22,7	72,4	83,3
tiene una parte fija y una parte variable	19,4		11,9	22,1	3,2	22,4	59,1	2,0	11,1
variables en su totalidad	6,0			4,4	3,2	8,6	18,2	7,6	5,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N=382	N=3	N=59	N=68	N=31	N=58	N=22	N=105	N=36
MUJERES									
fijas	77,5		85,7	89,5	96,8	73,0	36,1	71,4	83,0
tiene una parte fija y una parte variable	17,7		14,3	7,4	3,2	20,5	55,6	14,3	14,9
variables en su totalidad	4,8			3,2		6,6	8,3	14,3	2,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	N=373	N=0	N=21	N=95	N=31	N=122	N=36	N=21	N=47

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 54. Asalariados que reciben remuneraciones variables, según razón de la variabilidad y sexo.

Dependencia de las remuneraciones variables	Total		Sexo			
	N	%	Hombre		Mujer	
			N	%	N	%
Del propio rendimiento	104	57,8	55	56,7	49	60,5
Del rendimiento del equipo de trabajo	29	16,1	15	15,5	14	17,3
Del rendimiento general de la Empresa	45	25,0	27	27,8	18	22,2
Otro	2	1,1	0	0,0	2	2,5
Total	180	100,0	97	100,0	81	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 55. Percepción de los asalariados respecto a remuneraciones por sexo

Mi trabajo está bien remunerado	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	N	%	N	%		
Muy en desacuerdo	70	18,3	64	17,2	134	17,7
Algo en desacuerdo	76	19,9	108	29,0	184	24,4
Algo de acuerdo	132	34,6	117	31,4	249	33,0
Muy de acuerdo	104	27,2	83	22,3	187	24,8
No sabe / No contesta			1	0,3	1	0,1
Total	382	100,0	373	100,0	755	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

Cuadro 56. Asalariados según principales aspectos del trabajo que producen insatisfacción por sexo*

Aspectos del trabajo que le producen más insatisfacción	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		N	%
	N	%	N	%		
Ninguno, nada	147	38,6	120	32,3	267	35,5
Los bajos ingresos, sueldos, salarios	95	24,9	135	36,3	230	30,5
Las malas relaciones con sus compañeros de trabajo	25	6,6	18	4,8	43	5,7
No sentirse valorado	21	5,5	32	8,6	53	7,0
Falta de estabilidad laboral	19	5,0	20	5,4	39	5,2
No puede ascender. progresar, hacer carrera, ocupar cargos.	18	4,7	20	5,4	38	5,0
No le permite estar con la familia...	12	3,1	12	3,2	24	3,2
Malas o insuficientes, condiciones de higiene y seguridad..	17	4,5	21	5,6	38	5,0
El mal trato del público, s	10	2,6	10	2,7	20	2,7
Tener que cumplir metas	1	0,3	4	1,1	5	0,7
La extensión jornada diaria y horarios	36	9,4	29	7,8	65	8,6
Mal trato de los jefes	28	7,3	25	6,7	53	7,0
El exceso de trabajo	8	2,1	5	1,3	13	1,7
La monotonía del trabajo	9	2,4	10	2,7	19	2,5
Poca capacitación ..	2	0,5	4	1,1	6	0,8
falta de recursos e infraestructura para trabajar bien	18	4,7	19	5,1	37	4,9
Falta de sindicatos	2	0,5			2	0,3
Incumplimiento leyes laborales	8	2,1	11	3,0	19	2,5
Poca claridad objetivos y decisiones poco acertadas,....	6	1,6	9	2,4	15	2,0
Demasiada responsabilidad	3	0,8	5	1,3	8	1,1
Mucho esfuerzo físico	2	0,5	2	0,5	4	0,5
Otros	8	2,1	11	3,0	20	2,6
TOTAL	381	100,0	372	100,0	753	100,0

Nota *: pregunta de respuesta múltiple

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 57. Asalariados que consideran las bajas remuneraciones como factor de insatisfacción por grupos de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	Bajas remuneraciones como factor de insatisfacción %		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos y Jefes intermedios	15,5	19,0	16,5
Profesionales	13,2	25,3	20,2
Técnicos/as	36,7	45,2	41,0
Empleados/as de oficina	18,6	41,0	33,7
Vendedores/as	31,8	33,3	32,8
Obreros/as	29,5	47,6	32,5
Trabajadores/as de los servicios	47,2	45,7	46,3
Total	24,9	36,2	30,5

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006

Cuadro 58. Asalariados que están muy y algo en desacuerdo con la frase “mi empleo es estable” por grupos de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	Muy y algo de desacuerdo con frase “mi empleo es estable” %		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos y Jefes intermedios	6,8	9,5	6,5
Profesionales	11,8	8,5	9,8
Técnicos/as	10,0	6,4	8,2
Empleados/as de oficina	8,5	9,0	8,8
Vendedores/as	31,8	30,5	31,0
Obreros/as	20,0	33,3	23,2
Trabajadores/as de los servicios	22,2	25,5	26,5
Total	15,2	14,2	14,7

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 59. Temor a perder el empleo por grupo de ocupación y sexo.

Grupo de ocupación	Temor a perder el empleo - Siempre, casi siempre -		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos y Jefes intermedios	0,0	-	0,0
	3,4	4,8	3,8
Profesionales	7,3	6,4	6,8
Técnicos/as	3,3	6,5	4,9
Empleados/as de oficina	8,5	9,0	8,9
Vendedores/as	13,6	8,4	10,4
Obreros/as	11,4	4,8	10,3
Trabajadores/as de los servicios	16,7	21,4	19,3
Total	8,9	9,1	9,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 60. Asalariados que consideran la estabilidad laboral como factor de mayor satisfacción por grupos de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	La estabilidad laboral como factor de mayor satisfacción %		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos y Jefes intermedios	29,0	28,6	28,9
Profesionales	17,6	27,4	23,3
Técnicos/as	36,7	35,5	36,1
Empleados/as de oficina	22,0	31,1	28,2
Vendedores/as	18,2	30,6	25,9
Obreros/as	21,0	9,5	19,0
Trabajadores/as de los servicios	30,6	21,3	25,3
Total	23,8	27,9	25,8

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 61. Asalariados según percepción de estabilidad en el empleo por años de antigüedad en el trabajo. En porcentajes.

Antigüedad en el empleo	Grado de acuerdo con la proposición “mi trabajo es estable”					Total	
	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Ns/nc	%	N
Hasta 2 años	10,2	17,6	30,6	36,1	5,0	100,0	108
De 2 años y un mes a 5 años	3,9	13,0	31,6	51,5	0,0	100,0	231
De 5 años y un mes a 9 años	6,4	7,1	25,0	61,5	0,0	100,0	156
De 9 años y un mes y más	2,7	5,4	23,0	69,1		100,0	257
Total	4,9 N=37	9,8 N=74	27,1 N=204	57,3 N=431	0,7 N=6	100,0	752

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 62. Asalariados que consideran que su trabajo es monótono, Repetitivo o aburrido, por grupos de ocupación y sexo. En porcentajes

Grupo de ocupación	Trabajo monótono, repetitivo, aburrido” %		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos y Jefes intermedios	9,7	14,3	10,8
Profesionales	13,2	7,4	9,8
Técnicos/as	20,0	19,4	19,7
Empleados/as de oficina	35,6	27,9	30,4
Vendedores/as	27,3	25,0	25,9
Obreros/as	42,9	42,9	42,9
Trabajadores/as de los servicios	47,2	38,3	42,2
Total	28,8	23,1	26,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 63. Asalariados que consideran que sus capacidades, conocimientos, están subutilizados por grupos de ocupación y sexo.

En porcentajes

Grupo de ocupación	Capacidades, conocimientos, subutilizados %		
	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Directivos y Jefes intermedios	22,6	23,8	22,9
Profesionales	20,6	18,9	19,6
Técnicos/as	36,7	29,0	32,8
Empleados/as de oficina	37,3	32,8	34,3
Vendedores/as	27,3	25,0	25,9
Obreros/as	38,1	52,4	40,5
Trabajadores/as de los servicios	11,1	34,0	24,1
Total	29,1	29,0	29,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 64. Asalariados según interés de su trabajo por grupo de ocupación. En porcentajes

trabajo es interesante atractivo	Directivos	Jefatu intermedias	Profesionales	Técnicos	Emple oficina	Vendedor	Obrero	Trabaj servicios	Total	
Muy en desacuerdo	0,0	1,3	1,8	0,0	3,3	5,2	6,3	9,6	29	3,8
Algo en desacuerdo	0,0	1,3	3,7	3,3	7,7	10,3	14,3	13,3	58	7,7
Algo de acuerdo	0,0	30,0	23,9	36,1	37,0	36,2	28,6	43,4	245	32,5
Muy de acuerdo	100,0	67,5	70,6	60,7	51,9	48,3	50,8	33,7	423	56,0
Total	100,0 N=3	100,0 N=80	100,0 N=163	100,0 N=61	100,0 N=181	100,0 N=58	100,0 N=126	100,0 N=83	755	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

Cuadro 65. Calificación del Entorno físico y condiciones de seguridad por sexo

Calificación	Sexo				Total	
	Hombre		Mujer		%	N
	N	%	N	%		
El entorno físico						
Muy malas	30	7,9	15	4,0	45	6,0
Regulares	85	22,3	73	19,6	158	20,9
Buenas	188	49,2	194	52,0	382	50,6
Muy buenas	77	20,2	91	24,4	168	22,3
No sabe/ No contesta	2	0,5			2	0,3
	382	100,0	373	100,0	755	100,0
Las condiciones de higiene y seguridad						
Muy malas	20	5,2	10	2,7	30	4,0
Regulares	64	16,8	50	13,4	114	15,1
Buenas	205	53,7	196	52,5	401	53,1
Muy buenas	92	24,1	116	31,1	208	27,5
No sabe/ No contesta	1	0,3	1	0,3	2	0,3
	382	100,0	373	100,0	755	100,0

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Cuadro 66. Asalariados según grupo de ocupación por evaluación positiva del entorno físico y de las condiciones de higiene y seguridad. En porcentajes

Grupos de Ocupación	Evaluación positiva entorno físico <i>bueno y muy bueno</i>	Evaluación positiva condiciones de higiene y seguridad <i>buenas y muy buenas</i>
Directivos y Jefes intermedios	83,8	88,8
Profesionales	73,6	84,7
Técnicos/as	86,9	86,9
Empleados/as de oficina	79,6	86,2
Vendedores/as	69,0	82,2
Obreros/as	50	60,3
Trabajadores/as de los servicios	72,3	77,1
Total	72,9	80,6

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

SEGUNDA PARTE

TALLERES DE CONVERSACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

INTRODUCCION

Antecedentes y método del estudio cualitativo

La realización de talleres de conversación entre trabajadores/as y con representantes de sus organizaciones tuvo por objetivo central incorporar los conocimientos de los propios trabajadores y trabajadoras al estudio de la Calidad del Trabajo.

La decisión de realizar talleres se basó en la convicción de que la conversación entre pares de los datos y primeros resultados de la encuesta junto con la exposición de las experiencias de los/las trabajadores/as permiten que emerja el análisis de situaciones concretas de los cambios de la organización del trabajo y reflexionar en conjunto sobre los diversos problemas que afectan al trabajo en el sentido más amplio y rico del concepto: trabajo productivo y reproductivo. Los talleres permiten a los/las trabajadores/as apropiarse del tema de la calidad del trabajo, nombrar los nuevos problemas, acuñar conceptos, fortaleciendo su capacidad de reflexión, y contar con mayores elementos para resolver distintas situaciones y conflictos de la vida cotidiana.

La selección de los grupos de trabajadores/as se hizo en conjunto con organizaciones sindicales, teniendo en cuenta algunos criterios tales como:

- a. Grupos de trabajadores/as vinculados con las nuevas formas de organización del trabajo (por ejemplo: empresas transnacionales de diversos rubros, sectores económicos tales como Industria de Alimentos, Servicios financieros, seguros y Telecomunicaciones,)
- b. Grupos de trabajadores/as diferenciados por las condiciones de trabajo a las que están sujetos, de las que se desprenden diferentes riesgos laborales específicos. (por ejemplo: trabajadores con jornada libre, trabajadores/as concentrados en áreas de atención a clientes, trabajadores/as que laboran en turnos rotativos o ciclos de trabajo/descanso especiales o atípicos, etc.).

Cada taller estuvo conformado por grupos de trabajadores/as homogéneos, sujetos a condiciones de trabajo parecidas, ya sea por la rama de actividad en la que trabajan, por el tipo de ocupación -por ejemplo, operarios y operarias industriales, cajeras, vendedoras/es, trabajadores/as de *call centers*.

Se realizaron 10 talleres que reunieron a 121 personas: dos talleres con trabajadores y trabajadoras del subsector comercio (supermercados), un taller con operarios y operarias de una industria de alimentos no perecibles; un taller con vendedores y vendedoras de seguros de salud, un taller con trabajadores y trabajadoras de una central de restaurantes, un grupo de trabajadores varones y mujeres de un empresa de servicios de telefonía “call center”. Un grupo mixto de jóvenes profesionales de distintas carreras procedentes de distintas

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

universidades. Un grupo de trabajadoras de oficio técnico paramédico de un servicio público de salud. Un taller con trabajadores de una industria alimenticia de productos frescos. Y finalmente, un taller más amplio solo con dirigentes sindicales de los grupos participantes y también dirigentes de otras empresas que no formaron parte de los grupos seleccionados en los talleres de conversación descritos. Ver detalle de participantes en cuadro 1.

Cuadro 1. TALLERES de CONVERSACION 2007

Talleres	Mujeres	Hombres	Total
Nº 1 operarios de industria alimenticia	7	6	13
Nº 2 cajeras de supermercados	13	-	13
Nº 3 trabajadores/as de supermercados	8	3	11
Nº 4 vendedores de seguros	4	8	12
Nº 5 trabajadores/as de central de restaurantes	5	7	12
Nº 6 operadores/as de callcenter	6	4	10
Nº 7 Jóvenes Profesionales	5	5	10
Nº 8 trabajadoras/es de la salud	10	1	11
Nº 9 Operarios de industria alimenticia	0	10	10
Nº 10 dirigentes sindicales de empresa y gremios	7	12	19
TOTALES	65	56	121

Los temas a desarrollar en los talleres fueron seleccionados, a partir de los resultados de la encuesta, presentados en la Primera Parte. Un pilar central de motivación de la conversación fue hablar sobre los cambios en la organización del trabajo experimentados en sus secciones, unidades, y la percepción de las exigencias y requerimientos laborales que ello conlleva; un segundo estímulo a la conversación grupal se refirió a las vivencias experimentadas y sus opiniones acerca del estrecho vínculo entre trabajo productivo y reproductivo.

La guía de temas a desarrollar en los talleres fue adaptada de acuerdo al tipo de trabajo y composición del grupo de trabajadores participantes a cada taller. Se elaboró también una ficha que recoge información sobre: datos personales, familiares y ocupacionales. Se formalizó con cada uno de los participantes e investigadoras del CEM, un compromiso de confidencialidad refrendado por un documento escrito y firmado.

Los talleres tuvieron una recepción muy positiva tanto por parte de los dirigentes sindicales como de los trabajadores y trabajadoras. Los dirigentes aprecian la oportunidad que ofrece el proyecto de convocar a trabajadores y trabajadoras a debatir sobre los cambios en el trabajo y el impacto que ello tiene en las condiciones laborales y en la vida personal. Los trabajadores y trabajadoras participantes estiman que el espacio del taller, y el método propuesto, es un espacio privilegiado de diálogo entre pares que permite el análisis de los problemas desde una perspectiva novedosa que resalta la estrecha vinculación entre trabajo y vida; permite que se manifiesten diversos puntos de vista, aprender entre todos/as y

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

contribuir con sus experiencias y opiniones al enriquecimiento de la reflexión de los problemas actuales del empleo, el trabajo y los modos de vivir de hombres y mujeres. Los tópicos que emergieron en la conversación de los trabajadores y trabajadoras son de una enorme riqueza y documentan en profundidad numerosos aspectos de las condiciones laborales que repercuten en la calidad del trabajo remunerado y no remunerado. De modo preliminar se destacan:

- Las diversas formas de intensificación del trabajo que han implementado recientemente las empresas tanto las de manufactura industrial como las de sectores de servicios y las consecuencias que perciben los trabajadores hombres y mujeres: presión, desgaste, cansancio, agotamiento, malestares de salud, ruptura del buen clima laboral, dificultad para conciliar trabajo y familia, entre otros.
- Los trabajadores/as de la industria y servicios reconocen la mayor vulnerabilidad del empleo en las áreas subcontratadas. Asimismo, perciben poco interés de la empresa mandante por asumir la contratación directa de las secciones altamente feminizadas, consideran que ello se debe en gran parte a la persistencia de las empresas en abaratar costos y eludir derechos, especialmente los de maternidad y cuidado de hijos y los que se refieren a sindicalización.
- Las fusiones y/o ventas de las empresas someten a los trabajadores/as a fuertes tensiones. Los cambios de propiedad conllevan reducción de personal y nuevos contratos que amenazan sus pocas conquistas y derechos adquiridos. Estos procesos también vulneran los oficios de los trabajadores/as y crean un clima laboral adverso para el buen desempeño de sus labores y para las buenas relaciones entre todos los trabajadores/as.
- En los niveles de trabajadores/as manuales y administrativos, las empresas instalan un tipo de “polifuncionalidad” que atenta contra el buen desempeño de la tarea que en muchos casos pone en riesgo la higiene del producto que se manipula o elabora; en otros casos, aumentan los errores administrativos por falta de capacitación para nuevas labores.
- Se manifiesta un gran reclamo de trabajadores y trabajadoras por las numerosas trabas instaladas por la administración de turno que les impide realizar un trabajo con calidad, lo cual mella importantes aspectos de satisfacción que proporciona el trabajo.
- Se describen y ejemplifican el traslado de responsabilidades y los riesgos propios de las empresas hacia las espaldas de los trabajadores y trabajadoras. Este desplazamiento es otra faceta de la flexibilidad y la implementación de nuevas formas de disminución de costos de operación y de explotación de la mano de obra.
- Se documentan las acciones antisindicales que aplican las empresas y que permanentemente deben enfrentar los dirigentes y los trabajadores/as afiliados/as a organizaciones. Asimismo, el reconocimiento de los esfuerzos de los/as

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

dirigentes/as por ganar espacio frente a empresas poderosas que tienen todos los recursos a su favor.

- En este contexto, se reportan antecedentes que permiten profundizar por qué la reducción de la jornada ordinaria a 45 horas ha sido tan poco significativa y se proporcionan argumentos para la elaboración de demandas que presionen por nuevas reducciones de la jornada ordinaria.
- Se documenta con testimonios los estrechos vínculos entre trabajo productivo y reproductivo y la determinación (individual, de pareja y también colectiva, especialmente de las mujeres) de buscar y ganar formas que permitan conciliar empleo, vida personal y familiar.
- Se rescata en los testimonios el significado del trabajo y el amplio repertorio de sentidos –negativos y virtuosos- que relevan los grupos de trabajadores y trabajadoras desde la particularidad de género, rol familiar, tipo de familia, situación de pareja, responsabilidades familiares, entre otros.

En las siguientes páginas de este apartado se presenta el análisis de los temas pilares de la conversación grupal que cruzan las preocupaciones de hombres y mujeres de todos los grupos participantes: la creciente intensificación del trabajo remunerado y la extensión y distribución de la jornada laboral y cómo esto repercute en la calidad del trabajo productivo y reproductivo.

SECCION 1. TRABAJAR SIN LÍMITES: EXPERIENCIAS DE TRABAJADORES/AS EN CHILE

*Lamentablemente nosotros, los trabajadores, les llenamos los bolsillos de plata a los empresarios, y son los mismos que dictaminan las leyes para que las cosas sean así, lamentablemente.
Testimonio Trabajadora, Talleres CEM, 2007*

Los talleres realizados documentaron que los cambios en el sistema del trabajo durante las últimas décadas han llevado a niveles de desgaste y derroche de la fuerza de trabajo que no dejan de impresionar. Se asocian principalmente con:

- la intensificación del trabajo;
- la extensión de las jornadas laborales y su distribución insalubre (insana);
- la creciente presión psicológica en el trabajo -muchas veces asociada al miedo de perder el empleo.

Los relatos de los trabajadores y trabajadoras mostraron cómo la sobrecarga de trabajo debido a jornadas laborales extensas e intensas, en las cuales aumentan las responsabilidades de los/as trabajadores/as, las múltiples presiones que sufren éstos/as en sus ambientes de trabajo y los constantes temores de perder el empleo, generan altos riesgos para la salud física y mental de los/as trabajadores/as y causan un importante desequilibrio entre trabajo remunerado y vida fuera del ámbito laboral y entre trabajo remunerado y trabajo reproductivo.

1. La creciente intensificación del trabajo

“La globalización de las economías ha supuesto notables modificaciones en la naturaleza del trabajo y ha impuesto a los trabajadores cada vez mayor presión. Los trabajadores tienen que producir más, más rápidamente y en cualquier momento. Con sus exigencias de competitividad, las compañías se han convertido en verdaderas factorías productoras de estrés. (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas 2001).

En todos los talleres realizados los/as trabajadores/as participantes reportaron, describieron, ejemplificaron y reclamaron -sin distinción de sexo, sectores económicos, ramas de actividad, categorías y grupos ocupacionales- una creciente y brutal intensificación del trabajo, cuyas repercusiones negativas sobre la fuerza de trabajo se acrecienta debido a las persistentes largas jornadas laborales en Chile (jornada laboral ordinaria de 45 horas, una de las más largas jornadas laborales en el mundo).

CONCEPTO: Intensidad del Trabajo

- ❖ El tiempo de trabajo o longitud de la jornada laboral mide la cantidad de trabajo que gastan los/as trabajadores/ como **magnitud extensiva del trabajo**. El grado de intensidad del trabajo mide la cantidad de trabajo como **magnitud intensiva del trabajo**.
- ❖ **Intensificación del trabajo** significa obligar a los/as trabajadores/as a gastar más trabajo en el mismo lapso de tiempo. Una **mayor intensidad del trabajo** es una mayor cantidad de trabajo comprimida en un período de tiempo dado. Generalmente, las empresas buscan intensificar el trabajo cuando se acorta la jornada laboral diaria, semanal, mensual y/ anual.

“La hora más intensiva de la jornada laboral de diez horas contiene ahora tanto o más trabajo, es decir, fuerza de trabajo gastada, que la hora más porosa de la jornada laboral de doce horas.” (Carlos Marx, El Capital, Tomo I, p.379)

- ❖ La **condensación del trabajo**, o sea, hacer que los/as trabajadores/as despliegan más fuerza de trabajo y obtener más trabajo en un lapso dado, ocurre de dos modos:
 - a) incrementar la velocidad de las operaciones, por ejemplo incrementando la velocidad de las máquinas que debe vigilar el trabajador y/o
 - b) extender su campo de trabajo, por ejemplo: aumentar el número de las máquinas por atender.
- ❖ Al llenar más densamente los poros del tiempo de trabajo, es decir, condensar el trabajo, se alcanza un grado de intensidad del trabajo que, a partir de un cierto punto tiende a destruir la salud de los/as trabajadores/as, es decir, la fuerza de trabajo misma. Por eso, **la intensificación del trabajo es, a la larga, sólo compatible con una jornada laboral reducida**.

Ambos modos para aumentar la intensidad del trabajo –incrementar la velocidad de las operaciones y extender el campo del trabajo- han sido hallados, en su forma contemporánea, en los relatos de los/as trabajadores/as.

¿Cómo se intensifica el trabajo, cómo se logra que los/as trabajadores/as pongan en movimiento realmente más fuerza de trabajo en un lapso de tiempo determinado? Encontramos que hoy como antes esto ocurre por medio del método del pago o forma del salario, particularmente, a través del trabajo a destajo y sus respectivas variantes (sistemas de remuneraciones flexibles).

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

a. Intensificación del trabajo mediante aumento de la velocidad de las operaciones

Este modo de intensificar el trabajo se asocia estrechamente al trabajo por metas vinculado a sistemas de salarios variables. Encontramos principalmente las siguientes formas:

- aumento paulatino de metas, a la vez que se disminuye el número de personal y/o
- aplicar metas inalcanzables.

El gran *bluff*: metas inalcanzables

- “Nosotros tenemos comisión por ventas, pero las metas son tan altas que nunca uno logra tener la comisión.” *Trabajador, Centro de llamados, Entrevista grupal, CEM, 2007*
- “La empresa, lo que hace es aumentar las metas, pero nunca los trabajadores alcanzan a llegar a la meta, ni que se maten trabajando. Para mi es un engaño. Cuando yo empecé trabajar en la empresa decían: ‘ustedes van a ganar comisión por ventas’. Pero nunca nos dijeron ‘ustedes van a tener una comisión si logran las 420 ventas’. Es un engaño, porque no llegaste a las 420, pero llegaste a 380, y esas 380 es ganancia para ellos, y se quedan con los clientes porque el cliente se queda con la empresa.” *Trabajador, Centro de llamados, Entrevista grupal, CEM, 2007*

Metas cada vez más altas con cada vez menos trabajadores

- “Tiempo atrás éramos 8 trabajadores en el mesón, y de los 8 trabajadores que estábamos en el mesón para atender gente quedamos 4, de los 4 fueron bajando, y ahora quedó uno, un sólo trabajador, yo quedé, quedó un sólo trabajador en el mesón, de los 8.” *Trabajadora supermercado, Talleres CEM, 2007*
- “Antes, cuando alguien se enfermaba, había alguna licencia médica, mandaban un reemplazante, ahora no, el que se enferma, las demás cubren a esa persona. Si hay dos enfermos tienen que cubrir a los dos enfermos, entonces en el fondo tenemos que trabajar más que antes. Mientras alguien está de vacaciones, también tendrían que reemplazar, pero no se reemplaza nomás, vamos saliendo a vacaciones de a dos, de a tres, no se reemplaza.” *Trabajadora industria alimenticia, Entrevista CEM, 2007*
- En el casino donde trabajamos nosotros se hacen despachos a otros casinos de comida, es comida transportada, en la cocina trabajan 3 personas, en platos calientes que es donde se hacen los platos de fondo, hace unos meses atrás se transportaba comida para 800 personas aproximadamente, y de este tiempo a la fecha ha aumentado a 1.300 las raciones que se llevan a otros lados, y trabajamos la misma cantidad de gente, las mismas 3 personas que antes despachaban para 800, ahora despachan para 1.300. *Trabajadora, empresa de servicios alimenticios, Talleres CEM, 2007*

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

- Además, si falta gente en los casinos periféricos, sacan personal de la central, donde trabajamos nosotros, y no traen más gente, entonces tienen que quedar 2 personas haciendo el trabajo que en realidad hacen 4. *Trabajadora, empresa de servicios alimenticios, Taller CEM, 2007*

b. “Somos multifuncionales” – Intensificación del trabajo mediante la extensión del campo del trabajo

“Polifuncionalidad”

Este modo de intensificar el trabajo redundante, según los relatos de los/as trabajadores/as entrevistados/as, en mucho estrés y se resiente la calidad del trabajo y la seguridad.

- “El problema es la llamada polifuncionalidad del trabajador, o sea, un trabajador ya no hace una tarea específica, sino que hace más de una tarea. Un trabajador ya no ve sólo una máquina, sino que puede ver una, dos, tres máquinas y más. Un trabajador no solamente sirve para embalar un producto, sino que también sirve para tirar un palet, incluso para hacer aseo dentro de la misma planta de producción, tareas que antes se ligaban a gente específica...” *Operario industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*
- “Ahora un operario es un operario polifuncional, y eso ha acarreado un poco de estrés en la gente, un poco de mal humor, un poco de exceso de trabajo en otras palabras. Y eso conlleva también que la gente ya no está muy conforme con el puesto de trabajo o con el trabajo mismo, ya no está en las mañanas con ganas de venir a trabajar, no está con el ansia de venirse a ganar el sustento diario, porque vemos que las tareas han aumentado, han aumentado diariamente, han aumentado en el contrato de trabajo, han aumentado en los requisitos que piden para poder funcionar como trabajador en una planta.” *Operario industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*
- “Esta cosa de la polifuncionalidad para no contratar más gente -yo lo veo así-, ha afectado mucho el ánimo, ha afectado la vida, porque el hecho de trabajar mal conlleva a que uno llega al hogar de mal humor, llega cansado de mal humor y ya no está la misma calidad de vida que cuando uno cumplía su rol en el trabajo, o hacía su tarea específica y cumpliendo eso ya contento se iba pa’ la casa... Ahora vemos que uno puede llegar al trabajo y lo pueden enviar a cualquier sección, pueden enviarlo a cualquier parte a trabajar donde lo necesitan y hacer cualquier tarea. Nosotros como operarios ya no cumplimos solamente la tarea de producir, sino que también tenemos la tarea hasta de administración en cuanto a llevar un listado de la eficiencia de las máquinas, hacerle una limpieza a las máquinas, meterle las manos más allá que un simple operario, casi como un mecánico... tareas diversas ... y es una presión. Y siempre están exigiendo más producción. Entonces, sí se ha cumplido en cuanto a normativa legal, en cuanto a las 45 horas, pero el exceso de trabajo en muchos puestos es demasiado... Eso conlleva a que la calidad de vida disminuye... el roce con la esposa, con la familia, el trato con los hijos, el tener tiempo para salir a pasear por ejemplo, ya no está el ánimo, ya no

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

están las ganas, y no está el tiempo tampoco.” *Operario industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*

- “Nos han dicho hartas veces que tenemos que ser multifuncionales, no solamente vamos a tener que atender las secciones nuestras sino que también otras, porque eso es normal en la empresa.” *Trabajadora Supermercado, Talleres CEM, 2007*
- “Está malo (la calidad del trabajo) porque tú haces mal el trabajo, por ejemplo, si yo me dedico a lo que es fiambrería... pónganle que no hay nadie afuera, hago lo de adentro pero no lo hago como siempre porque siempre le paso un trapito y limpio, pero como estoy apurada, pesco el producto y lo pongo encima de la misma mugre porque no tengo tiempo, porque tengo que ir para afuera a llenar estantes cierto? Entonces, el hecho de pasar el pañito, de dejar limpio, enjuagar el paño, lavarme las manos y seguir llenando, no puedo hacer eso, no tengo este tiempo, tomo el producto y lo coloco en la vitrina y me fui para afuera, y afuera tú crees que me preocupé de la fecha? Soy una para cuántas personas que debieran estar en ese puesto... Aparte que pagan tan poco, es muy mal remunerado y el trabajo que exigen es demasiado.” *Trabajadora Supermercado, Talleres CEM, 2007*
- “Antes teníamos una pura máquina, ahora son 4 máquinas y tenemos que hacer nuestro propio control de calidad, por la misma plata.” *Operario industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*
- “Nosotros ahora tuvimos una actualización de contratos y, por ejemplo, un carnicero, un trabajador que es de profesión carnicero, ahora aparece como operador y vendedor. Entonces, lo que ocurre es que cuando quieren, el tiene que reponer verduras, entonces ese es el objetivo que tienen esas actualizaciones, porque esa gente va a rotar en todas las secciones, eso es lo que van a aplicar, entonces quieren a uno aplicarle más responsabilidades y más funciones con el mismo sueldo.” *Trabajadora Supermercado, Talleres CEM, 2007*
- “Ese descontento igual se ha notado hasta en los clientes porque los clientes nos reclaman hartos, nosotros tenemos contacto directo con ellos...Ellos se quejan, se nota que la gente ya no está trabajando a gusto y eso también lo notan los clientes.” *Cajera Supermercado, Talleres CEM, 2007*
- “Uno termina tremendamente agotada y más con el sistema que ellos tienen que uno tiene que preguntarles si le acumulan los puntos, si va a pagar con tarjeta de crédito, si va a hacer la donación, si está llevando la oferta de la semana, hay que estar muy pendiente de los productos en oferta porque si va a llevar 3 productos de la oferta y en uno se equivocó ya no le va a tomar el descuento la máquina, entonces uno tiene que asumir ciertas situaciones ... y eso es muy estresante y uno en la noche termina muy cansada. Aparte que hay que estar muy preocupada del vuelto, y de los niños, de los niños de empaque que realmente tienen que depositar la mercadería que corresponde al cliente, porque si se va un producto más en otra bolsa nosotros igual asumimos esa responsabilidad.” *Cajera Supermercado, Talleres CEM, 2007*

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

- “Hay mucha presión y poca plata... A nosotros se nos está dando mucho trabajo de vendedora en las cajas, porque estamos con las tarjetas de prepago, estuvimos con la tarjeta de los seguros... y aparte de eso nos ponen chocolates a uno para que los venda.” *Cajera, Supermercado, Talleres CEM, 2007*
- “Antes, en la industria de las ISAPRES había equipos de mantención, como también para la parte de la recaudación... durante mucho tiempo existía todo un equipo que se encargaba de eso; ahora se han reducido los equipos de mantención casi a la mínima expresión, los equipos de la recaudación también han disminuido y todo esto pasa al vendedor, y esto en forma acelerada en el último año.” *Vendedor ISAPRE, Talleres CEM, 2007*
- “En el local que yo trabajo normalmente ocurre que falta personal y nos empiezan a sacar de aquí... nosotras estamos todas en pastelería, habemos 2 personas para la mañana y 2 para la tarde, y el jefe empieza.... ahh tú ven, ayúdame en fiambrería, ayúdame acá a pesar, ayúdame..... entonces una corre entre pastelería y panadería... pastelería y panadería y atiende en las dos partes mal, porque se junta una fila de personas, y una está consciente de que está atendiendo mal porque no tiene el tiempo suficiente, un pastel no lo puedo meter en una bolsa y entregar, porque la fila me está esperando, y al otro lado la señora está reclamando quién pesa el pan.... y me pongo nerviosa, porque yo tengo que pesar el pan y tengo que vender los pasteles, y además tengo que ir a buscar pasteles arriba porque me va faltando en la vitrina, entonces los jefes yo me doy cuenta que cada vez exigen más y más y eso no termina nunca, si ven que tú eres eficiente te exigen más y más.... no terminan, ellos no ponen un límite, y después esa persona se enferma se va con licencia y toman otra, otra que también se destaca ya, esta sirve ahora, siempre va a haber alguien que haga ese tipo de trabajo.” *Trabajadora Supermercado, Talleres CEM, 2007*
- “Esta semana, nos dijo el jefe que aparte de nuestro trabajo tenemos que recoger todos los cartones de las cajas y regar afuera el estacionamiento. Una compañera se negó y llamó al sindicato y la estaban buscando; quién había llamado al sindicato, quién había dado ese aviso, nadie quiere decir, la verdad es que yo no sé quién llamó, pero están buscando a la persona quién fue que habló”. *Trabajadora Supermercado, Talleres CEM, 2007*
- “Nos están dando tareas que no nos corresponden, además que si nosotros trabajamos con público y con estantes, algo que se manipula, no podemos estar recogiendo cartones y venir a pesar pan, es sucio, si ustedes lo ven de ese punto de vista es sucio, es antihigiénico, trabajamos con ropa blanca y como nos va a quedar la ropa blanca. Es que no es solamente la ropa blanca es todo tipo de bacterias que llevan, en la ropa...en la ropa, en las manos, yo las manos me las lavo pero la ropa no, en el minuto no. Entonces son esos los problemas que se están presentando.” *Trabajadora Supermercado, Talleres CEM, 2007*
- “Bueno, me había referido al problema de que sacan personal de una sección para ponerlo en otra, porque siempre está faltando gente, entonces la sección que queda con una persona queda mal atendida, porque no tenemos ni el tiempo suficiente, nos

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

ponemos nerviosas, la gente es exigente, y hay horarios que llaman horas pick o de punta, que es las 6 de la tarde y la fila llega casi hasta afuera para pesar el pan, y además un montón de gente que quiere pasteles y hay una sola persona atendiendo, ese es el conflicto que tenemos. Cada vez se nos exige atender más y más y más.”
Trabajadora Supermercado, Talleres CEM, , 2007

Aumento de las responsabilidades y traspaso de riesgo empresarial a los/as trabajador/as

Se documenta con testimonios el aumento de las responsabilidades de los/as trabajadores/as y el traspaso de riesgos empresariales hacia las espaldas de éstos/as, sin retribuciones salariales.

- “Dentro de nuestro rubro viene un cambio grande... Hoy en día vendemos contratos de salud, ese es nuestro trabajo. Pero con el cambio que viene se nos están sumando a esta tarea la mantención de cartera de clientes, cobranzas, y cuidar la permanencia de los clientes en el ISAPRE. Voy a tener que trabajar más [pero] comisiones, premios e incentivos van a estar ligados a estos cuatro puntos. Nos van a penalizar si el cliente se va, nos van a perjudicar totalmente. El problema más grande que tenemos es el asunto de las cotizaciones, porque nosotros trabajamos e ingresamos a la persona [a la ISAPRE], pero resulta que la empresa no pagó [las cotizaciones] y a nosotros no nos pagan...Nos endosan el riesgo.” *Vendedor ISAPRE, Taller CEM 2007*
- “Hay una situación transversal en la industria de las ISAPRES, hay un aumento de la responsabilidad del vendedor y el traspaso de los riesgos de la empresa al vendedor.”
Vendedora ISAPRE, Taller CEM, 2007

c. Presión, estrés y miedo al despido: instrumento eficaz de intensificación

- “Estoy muy estresada, algo me debe pasar, pero me está pasando y no me había ocurrido antes...tengo mucha presión en estos momentos, eso es a lo mejor lo que está pasando...hay más presión...definitivamente...es mucha presión que a fin de mes si nos echan o no nos echan...todos los meses es lo mismo: estar pensando si nos van a despedir o no.” *Trabajadora Supermercado, Talleres CEM, 2007*
- “Ellos nos manejan con el miedo, el susto, el terror de perder la pega, con eso nos manipulan...y con las metas... es estresante, porque lo están amenazando a uno: ‘mira, si tú no llegas a esto, te vamos a echar, te vas’...” *Vendedor ISAPRE, Talleres CEM, 2007*
- “En ventas generalmente prefieren contratar mujeres separadas y con hijos...somos más aperradas como se dice, más luchadoras, claro, tenemos el peso de la familia (y) cuando (una) es jefe de familia tiene que sacar adelante la familia...” *Vendedora ISAPRE, Talleres CEM, 2007*

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

- “Llevo 8 años en la empresa y me han sacado el jugo... Cuando una es nueva, en cualquier lugar, uno siempre agacha el moño por cuidar el trabajo...Una es mamá, sola y con hijos, tiene que pagar arriendo, tiene que comer, tiene que alimentar a los hijos, y cuando uno llega a un trabajo nuevo lo único que hace es escuchar y acatar todas las órdenes que se le dan, por miedo a quedar sin trabajo, es el gran miedo...” *Trabajadora Supermercado, Taller CEM, 2007*
- “Se imaginan cómo quedaba yo al hacer el trabajo de 8 personas... yo tenía mis metas y mis propósitos que gracias a dios con mi esfuerzo lo cumplí, que era tener mi casa propia y no perder el trabajo, porque si yo perdía el trabajo no me daban el crédito hipotecario. Me las aguanté y hice el trabajo de 8 personas, yo llegaba a mi casa y tenía que hacer las cosas de mi casa, y cuando llegaba la noche yo creo que cerraba los ojos y pasaban 5 minutos y tenía que levantarme porque al otro día tenía que ir a trabajar. Es demasiado lo que han abusado los empresarios con los trabajadores, los trabajadores comunes.” *Trabajadora Supermercado, Taller CEM 2007*
- “Estoy obligada a aguantar todo lo que estoy en este momento soportando, porque yo sin trabajo me va a costar ene encontrar un nuevo trabajo, y uno tiene sus deudas...” *Trabajadora Supermercado, Taller CEM 2007*
- “‘Aparte, en las noticias nos tiran que todas las personas que están desempleadas están ansiosas por ganarnos nuestro puesto así que tenemos que reventarnos...hay 50, 60 personas esperando tu puesto.’” *Trabajador Call center, Talleres CEM 2007*

2. La extensión de la jornada

Los contratos laborales de algunos grupos de trabajadores/as, especialmente profesionales, jefes y gerentes no limitan la jornada laboral. Como mostró la conversación entre los trabajadores, si bien, les permite cierta flexibilidad en la administración de su tiempo, esta modalidad se traduce muy a menudo en jornadas largas que superan a las 45 horas legales.

“Tú administras tu tiempo”

- “‘La empresa exporta soporte en tecnología, y como es nuevo dentro de esta empresa, los plazos que están estableciendo los superiores son irrealistas. De este modo, hace poco trabajamos 14 días seguidos durante 14, quince horas, yo creo que eran como 16, y hasta 24 horas seguidas, y aún así nos seguían exigiendo. Tenemos que mostrarle un avance a los usuarios, ¡¡pero si no puedo darte más, mi producción es muy superior a lo que se puede hacer en una jornada normal, entonces es recomplicado el tema de cuando te plantean los objetivos el que tú administres tu tiempo...’” *Mujer, Profesional joven, Talleres CEM, 2007*
- “‘Mi caso es que trabajo en una empresa que ha tenido bastante crecimiento en los últimos años, y aún así en mi área no han contratado gente nueva, por lo cual tenemos que adsorber la carga del trabajo...entonces, este crecimiento tan necesario que ha tenido la empresa, también se ha reflejado en cosas bastante inhumanas. Te estoy

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

hablando de trabajar de lunes a domingo como lo más normal del mundo. ” *Hombre, Profesional joven, Talleres CEM, 2007*

- “Trabajar por objetivo no significa que sea menos estresante... , si bien es cierto que tenía la facilidad de que mi jefe me aguantaba que llegara tarde y me iba más temprano a veces, pero sí de repente no te dabas cuenta y estabas trabajando 10 horas fácil. *Hombre, Profesional joven, Talleres CEM, 2007*
- “Irse temprano es irse a la hora, a la hora que uno firmó contrato. ” *Hombre, Profesional joven, Talleres CEM, 2007*
- “ En la empresa donde yo trabajo tú manejas tu tiempo. Hay gente que llega a las 11 de la mañana, se retira un poco más tarde, si tú tienes trámites que hacer tú vas a hacer tus trámites, no hay problemas. Es la primera vez que me toca vivir algo así tan libre. Ahora, sacando las cuentas, yo creo que uno trabaja más que las 8 horas diarias. Yo misma saque las cuentas y me di cuenta de que a pesar de que yo cumplía un horario más o menos normal dentro de la empresa, estoy como 10 horas allá. *Mujer, Profesional joven, Talleres CEM, 2007*
- “Yo al estar a cargo del casino no tengo horario de entrada ni de salida, las 45 semanales para mi nunca han existido, y nunca van a existir parece. Entro a las 7 de la mañana estoy hasta las 10, 11 de la noche en el casino y por el mismo precio... Por contrato no tengo horas extraordinarias, compromiso no más.” *Trabajador, empresa de servicios alimenticios, Talleres CEM, 2007*

Ratería de minutos – una tentación irresistible

- “No nos respetan la media hora de colación. Además, el día sábado, en lugar de salir a las 12:00, nos vamos a las 2 y media de la tarde.” *Operaria, industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*
- “Yo tuve un turno que trabajaba de las 2 de la tarde hasta las 12 de la noche, con 1 hora de colación, pero esta hora de colación era más o menos a las 6, 7 de la tarde. El que podía salir a esa hora, porque tampoco la respetan, cuando te dicen a las 6 salí pero de repente hay muchas llamadas y no puedes salir a esa hora, puedes salir a las 6 y media, un cuarto para las 7, tienes que estar 1 hora dándote vueltas porque a nadie le toca el mismo horario que tienes tú. *Trabajadora Call center, Talleres CEM, 2007*
- “Mas encima el horario de colación no está dentro de las horas legales que tiene que ser, yo creo que los Call Center son las empresas que están más desprotegidas, porque no los controlan.” *Trabajadora Call center, Talleres CEM, 2007*
- Nos hacen un horario mensual, en el libro hacen una cosa y en el trabajo es otra cosa. De hecho, no respetan tu horario.” *Cajera Supermercado, Talleres CEM, 2007*

3. La insalubre distribución de las jornadas laborales: trabajo en turnos, trabajo nocturno, trabajo en días feriados y domingos. Imprevisibilidad de los horarios.

Los/as trabajadores/as participantes en los talleres reportan diversas formas de flexibilización de la jornada laboral implementadas por las empresas que tienen impactos negativos sobre sus vidas, ya que producen gran cansancio y agotamiento e impiden equilibrar el trabajo remunerado con la vida fuera del ámbito laboral.

Específicamente, se manifiesta un gran reclamo de trabajadores/as por contratos laborales celebrados que estipulan trabajar un número excesivo de días feriados y domingos por mes. A esta práctica -amparada por la legislación laboral vigente- se suma que estos contratos frecuentemente no están siendo respetados por las empresas, con el resultado que los/as trabajadores/as han de trabajar más días feriados y domingos durante el mes que su contrato laboral les exige.

- “Lo complicado desde que estoy trabajando en [nombre del call center] es que los feriados casi siempre los he tenido que trabajar, y los días domingo. Se supone que son dos domingos libres al mes, pero hay compañeros que no se lo han respetado. [Esto es complicado], porque el domingo es el día cuando uno se reúne con la familia, un rato con los amigos en la tarde. Y eso es lo que me ha afectado en mi vida personal, desde que entré a trabajar.” *Trabajador Call Center, Taller CEM 2007*

Otro factor que impide descansar lo suficiente y realizar actividades extra laborales como estudios, vida social y familiar, actividades de recreo, etc., es la imprevisibilidad de los horarios que se suman a las dificultades propias de trabajar en un régimen de turnos. Esta situación es extrema en el caso de los centros de llamados, donde los turnos de día, tarde y noche, respectivamente, tienen un horario de entrada y salida extremadamente flexible que cambia constantemente, siendo los/as trabajadores/as avisados/as de estos cambios generalmente con muy poca anticipación.

- “[Las entradas y salidas] son super flexibles, porque un día puedo entrar a las 7 de la mañana, otro día puedo entrar a la 1 de la tarde, el otro día puedo entrar a las 10 de la mañana.” *Trabajador Call Center, Taller CEM 2007*

También se describen turnos extremadamente largos y agotadores en oficios que requieren de gran concentración y se realizan frente a pantallas de computación (trabajo frente a paneles), requiriendo, por lo tanto, jornadas laborales abreviadas.

- “Trabajo de las 12 de la mañana hasta las 12 de la noche, ese es el horario de la plataforma ...” *Trabajadora Call Center, Taller CEM 2007*

SECCION 2. PRODUCCIÓN Y REPRODUCCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO: LAS TENSIONES AUMENTAN CUANDO EL EMPLEO SE INTENSIFICA.

La reforma laboral de 2001 en lo referente al tiempo de trabajo, reconocía que el país tenía una de las jornadas ordinarias más largas del mundo y hubo consenso en la sociedad que era necesario un cambio. La reducción de la jornada ordinaria semanal de 48 horas a 45 horas a partir del año 2005 traería consigo beneficios a las empresas que se reflejarían en una mayor productividad, disminución de costos por ahorro de energía y otros insumos. El beneficio para la población asalariada dependiente suponía más puestos de trabajo y un poco más de tiempo para la vida personal y familiar y en consecuencia un mayor bienestar y calidad de vida. (Ley 19.759) La reducción fue anunciada tres años antes de modo que las empresas tuvieran el tiempo suficiente para ajustar su producción y afrontaran de la mejor manera los cambios.

En los hechos, la ganancia en tiempo y en calidad de vida para los trabajadores y trabajadoras ha sido parcial. La Encuesta sobre Calidad del Trabajo realizada por el CEM en 2006 en el gran Santiago, unos 15 meses después de entrada en vigencia de la mencionada Ley, reporta que alrededor del 49 por ciento de los hombres asalariados y el 34 por ciento de las mujeres asalariadas trabajan habitualmente más de 45 horas. Asimismo, los datos de la encuesta indican que el trabajo se ha intensificado. (Ver Cuadros en la Primera Parte, Sección 2 y 3)

Los trabajadores y trabajadoras participantes en los grupos de conversación señalaron que en los años recientes hubo cambios en la organización del trabajo que se han traducido en la práctica en un aumento de la producción y en un aumento de la intensidad del trabajo. Las formas de intensificar el trabajo son muy variadas, entre las más recurrentes se pueden mencionar: la disminución de la planta de personal, el aumento de maquinarias sin la cantidad suficiente de operadores, acortamiento del ciclo de las máquinas que aumenta la velocidad del trabajo, aumento siempre creciente de las metas, imprevisibilidad de los turnos, no reemplazo a las bajas por licencia, vacaciones, etc. (más antecedentes en la Sección 1 de esta Segunda Parte)

Esta situación genera diversos problemas y tensiones en el desempeño del trabajo remunerado lo cual también tiene su correlato en la esfera reproductiva. En este apartado se seleccionaron los testimonios y relatos de las conversaciones desarrolladas en los talleres con trabajadores hombres y mujeres en torno al estrecho vínculo entre trabajo productivo y vida personal que dan cuenta de las tensiones que se generan en los entornos laborales y que se desplazan hacia la esfera de la reproducción. A la vez, se relevan las percepciones de los trabajadores hombres y mujeres acerca de las mayores demandas de la reproducción actual y las maneras de enfrentarlas buscando soluciones en el ámbito del empleo: más ingresos mediante más horas de trabajo, doblar turnos, etc., que se contradice con los

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

deseos y necesidades de los trabajadores y trabajadoras de una mayor presencia en la crianza de los hijos, estar con la familia o tener más tiempo personal.

La excesiva presión produce consecuencias en ambas esferas de la vida...

Los trabajadores de ambos sexos indican que la intensificación del trabajo se traduce en una presión que les produce un gran desgaste y agotamiento de difícil recuperación que repercute en el estado de ánimo contaminando las relaciones laborales en el trabajo mismo, lo cual a veces produce roces entre los trabajadores de distintos turnos, o entre diferentes secciones de las empresas. El malestar de ánimo, los enojos, la irritación que causa la excesiva presión, se llevan también al espacio extra laboral, es decir incide en la calidad de la vida personal y social, especialmente en las relaciones más íntimas de las personas, sus relaciones familiares, de pareja y con los hijos.

- “Entonces la línea ya no para... las máquinas no paran y en ese caso, sí que se va destruyendo el trabajo en equipo..., el hecho de comer juntos, el hecho de disfrutar aunque sea el almuerzo, la comida juntos y conversar (con los compañeros) algo fuera de lo que es el trabajo ya no se ve.” (*Operario de industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*)
- “...los cambios que se han efectuado en la planta, sí se ha cumplido en cuanto a normativa legal, en cuanto a las 45 horas, pero el exceso de trabajo en muchos puestos es demasiado, y eso es una cadena. Eso conlleva a que la calidad de vida disminuye un poco, el roce con la esposa, con la familia, el trato con los hijos, el no tener tiempo para salir a pasear por ejemplo, ya no está el ánimo, ya no están las ganas, y no está el tiempo tampoco.” (*Operario de industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*)

Los trabajadores varones especialmente reconocen que esta situación de excesiva presión los altera y andan tensos:

- “- ...de repente hay una presión, hay días en que me voy amargado...
 - ...y uno se desquita con el chofer, con el vendedor ambulante...
 - ...de repente uno llega mañoso a la casa.”

(Varios operarios de industria alimenticia, Talleres CEM, 2007)

Trabajadoras de la salud describen que el aumento de la carga laboral en la atención a pacientes no les permite ahora realizar un trabajo de calidad. La frustración se expresa cada cierto tiempo en forma colectiva:

- “...además de eso se junta toda esta rutina diaria que tiene un carácter acumulativo, porque vamos acumulando rabia, vamos acumulando y cada dos, tres años hacemos medios paros... nunca ganamos (en lo económico) pero quedamos contentos porque tuvimos en jaque a la autoridad... (*Trabajadora de la salud, Talleres CEM, 2007*)

Conciliación trabajo – familia: el equilibrio precario

El trabajo remunerado ocupa un espacio central en la vida de las personas, independientemente de la valoración más virtuosa o negativa que se tenga de él. Se dice que trabajo es sustento económico, risas, amistad, compañerismo, independencia, obligación, pertenencia, esclavitud, etc. La percepción del sentido del trabajo remunerado a menudo se acompaña o se explica con las referencias y conexiones del “otro” trabajo o de la “otra” esfera: el trabajo en el terreno reproductivo.

- “- Sustento económico para el hogar, una necesidad...
 - cuando llega a la casa se desconecta del trabajo, cuando uno llega al trabajo se desconecta de la casa,...conversamos, nos reímos, nos molestamos entre nosotras, podemos estar con muchos problemas en la casa pero en el trabajo se nos olvida,...
 - Sentirse útil,
 - Es un mal necesario...” (*Operarias de industria alimenticia, Talleres CEM 2007*)

Por ello, los trabajadores y trabajadoras continuamente están intentando lograr un mejor equilibrio entre trabajo (empleo) y vida personal. Esto se evidencia más en las mujeres por la responsabilidad socialmente asignada del cuidado de la familia.

- “El hecho de que no vayamos a colación el día sábado fue por petición de nosotras..., para llegar más temprano a la casa. ...nos aguantamos un poquito, comemos algo y estamos antes en la casa. Aquí todas las chiquillas tienen hijos, como les decía, somos todas solas, entonces hay que llegar temprano, pero siempre es por los hijos. ...a veces el Domingo alcanzamos a descansar un rato.” (*Operaria industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*)

No obstante, los varones, especialmente los menores de cuarenta años con pareja e hijos, narran diversos problemas relacionados con sus responsabilidades reproductivas que han intentado resolver en forma individual con las jefaturas pidiendo por ejemplo, cambios de turnos, la posibilidad de no almorzar al finalizar un turno a cambio de salir media hora antes, etc.

- “El sábado se termina el trabajo a las 11:20, esa media hora de colación si no te la quieres tomar... yo le he conversado al jefe y el jefe me dice; no, tenís que estar... Ir a comer a las 11:20 no tiene sentido..., En mi caso, me gustaría irme para mi casa a esa hora, y estar más con mi hija porque yo veo a mi hija sólo el fin de semana... (*Operario de industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*)

La búsqueda de un mejor equilibrio entre ambas esferas es un desafío constante de todos los trabajadores y trabajadoras, algunos varones y mujeres narran que en empleos anteriores incluso se vieron obligados a renunciar a trabajos con jornadas laborales excesivas, u horarios incompatibles que les impedía hacer vida de familia.

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

Los roles genéricos desempeñados por las personas en la esfera reproductiva marcan sus responsabilidades y condicionan sus estrategias laborales. Es el caso de mujeres solas con hijos menores, buscan trabajos con sistemas de turnos semanales alternos que les permita congeniar mejor sus horarios con sus responsabilidades de crianza y cuidado de los hijos. Prefieren descansar o dormir menos horas en función de una mayor presencia en el hogar.

- “Yo tengo dos hijos y semana por medio no los veo en todo el día. En la mañana me levanto a las 7 de la mañana los voy a dejar al colegio y si estoy con turno de tarde ya no los veo hasta las 11 de la noche, cuando llego están durmiendo, nada más. Antes estuve trabajando en dos partes fue peor, entraba a las 7 de la mañana y salía a las 10 y media, un cuarto para las 11 de la noche, prácticamente ellos no me veían. Por eso yo también opté por un trabajo con turnos para verlos o en la mañana o en la tarde.” (*Operaria de industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*)

Esposos con turnos de trabajo en que casi nunca coinciden los días de descanso lamentan el poco tiempo de ocio juntos y el escaso tiempo para la vida familiar.

- “...igual la vida familiar de nosotros ha sido un poco trastocada en este momento, porque nos podemos ver el rato en la noche... 11 y media de la noche... cuando me toca trabajar de tarde prácticamente ni nos vemos. Tampoco el domingo, (mi esposo) trabaja los domingos... Ayer comentábamos; desde hace cuanto tiempo que no salimos como pareja, ya sea a bailar o a tomarnos un trago... ya se nos olvidó como son los carretes...” (*Operadora call center, Talleres CEM, 2007*)

Las jefaturas reciben peticiones y solicitudes de arreglos y acomodos del tiempo de trabajo de parte de los trabajadores y trabajadoras, pero suelen escuchar más las demandas de las mujeres en este campo de problemas; en tanto las peticiones de los varones por medidas de ajuste en turnos u horarios que sean más compatibles con sus necesidades de una paternidad más presente y activa en la crianza de los hijos; o cuidar a la pareja embarazada, suelen tener menor llegada o no alcanzan a constituirse en un problema que debe ser atendido y al cual se le debe buscar solución. Se perpetúa así la rigidez de la división sexual del trabajo reproductivo y los roles socialmente asignados lo cual se vuelve en contra de más y mejores oportunidades de empleo para las mujeres y de una integración más creciente de los varones en el trabajo reproductivo en condiciones adecuadas.

- “...mi esposa está embarazada y tenía muchos problemas para trasladarse en el Metro... la empujaban. Cambié de turno para acompañarla hasta su trabajo... y ahora quiero volver al turno de mañana porque no tengo con quien dejar a mi otro hijo...” (*Operador call center, Talleres CEM, 2007*)
- “...yo estuve separado de mi señora, pero iba igual todos los días a ver a mi hijo, yo lo iba a dejar al colegio, yo me levantaba lo pasaba a buscar y lo iba a dejar al colegio...” (*Vendedor seguros, Talleres CEM, 2007*)

La reproducción de la fuerza de trabajo tiene más exigencias que antes...

Las trabajadoras y trabajadores sienten la presión del trabajo y las propias exigencias personales y reconocen que la reproducción contemporánea en todos sus aspectos tiene altas demandas:

- “aparte de ganar para nosotras mismas, para sentirnos capaces, subir nuestra autoestima... está la presión de los hijos, de la educación...” (*Vendedora seguros, Talleres CEM, 2007*)
- “...siempre hemos trabajado mi señora y yo, pero como yo tengo horario libre, yo llevo a mis hijos al colegio, yo los llevo para todos lados, a las reuniones de colegio voy yo... Yo lavo, plancho y cocino...
... los tiempos han cambiado, los papás de antes no eran así, mi papá no era así, nunca vi. que me hiciera una tarea, que fuera a una reunión de mi curso...” (*Vendedor de seguros, Talleres CEM, 2007*)
- “la sociedad esta pidiendo gente mas instruida... estamos hablando de un sistema que está exigiendo una mayor instrucción, ya sea una carrera específica, un dominio, un manejo... “ (*vendedor de seguros, Talleres CEM, 2007*)

Jóvenes profesionales: ¿carrera o familia?

El grupo mixto de conversación entre jóvenes profesionales resultó por azar que ninguno de los participantes tenía hijos. En ellos la búsqueda de equilibrio entre trabajo y vida personal está orientada al respeto de su tiempo libre. En varones y mujeres está el intento de combinar trabajo con estudios de postgrado y también el deseo de encontrar empleos con una carga de trabajo razonable y donde se respeten sus derechos, tales como salarios acordes con su status profesional, horarios normales que permitan tener vida personal, de pareja, tiempo para la familia parental, los amigos, tiempo de ocio, etc.

- “...en este preciso momento yo estoy pasando por una etapa super crítica en mi empresa, estoy en el momento donde estoy decidiendo: o doy la lucha o simplemente me voy... Los plazos que están estableciendo los superiores son irrealistas...” (*Mujer profesional joven, Talleres CEM, 2007*)
- “Yo en lo personal siempre he sido bien independiente en ese sentido y he tratado de cumplir objetivos (del trabajo) pero también tener vida paralela...” (*Mujer profesional joven, Talleres CEM, 2007*)

Las jóvenes profesionales tienen muy claro que la maternidad constituye un obstáculo para hacer una carrera profesional. Comentan que en sus proyectos profesionales desean alcanzar posiciones de mayor status y prestigio y para ello asumen que la carrera consume por lo menos una década y deberán postergar la maternidad. El primer embarazo se plantea para después de los 35 años.

Calidad del trabajo de asalariados y asalariadas encuestados

- “ (...las mujeres profesionales) ganan menos y además que su crecimiento laboral se estanca en cierta edad, entonces si uno no crece hasta los 35 años... si uno no crece en una posición de liderazgo profesional, o aprendizaje profesional, se estanca. Después vuelve a resurgir la mujer profesional, cuando los hijos son mayores, más grandes y ha pasado cierta etapa... entonces a mi me preocupa mucho el hecho de crecer ahora, postergar mi maternidad hasta mayor, 35 años, pero en pos de lograr una posición profesional como la que yo aspiro.” (*Joven profesional, mujer. Talleres CEM, 2007*)

Por otra parte, comparten la idea que ellos y ellas son bastante libres para moverse en el campo laboral, justamente porque no tienen hijos ni una familia que mantener. Todavía muchos viven con sus familias de origen que los sostienen económicamente en buena parte de sus necesidades básicas.

Dividir para controlar y bajar costos de la producción (y la reproducción): las empresas siempre ganan.

Los dirigentes sindicales de empresas mandantes reconocen las múltiples formas de discriminación que se dan hacia los trabajadores/as suministrados que van desde las diferencias económicas en salario, bonos, beneficios sociales, hasta el control del espacio por donde transitan. Mencionan entre otras formas el maltrato a que son sometidos/as: control del tiempo de uso de los servicios sanitarios, revisión de bolsos a la salida por guardias de seguridad que causan demora perjudicándolas/os en alcanzar el transporte, prohibición de llevar celular, etc.

También se muestran sensibles a la desigual distribución de beneficios de los hijos de los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas cuando hay más de un sindicato en una empresa mandante.

- “...los beneficios hacia los hijos deben ser iguales sin distinguir si son de empleados u obreros... eso es discriminación.” (*Operario de industria alimenticia, Talleres CEM, 2007*)

Las jóvenes profesionales mujeres conocen la discriminación salarial entrando al mercado laboral,

- “...se supone y eso es lo que uno estudia en el área de recursos humanos, que toda la gente que tiene un mismo cargo dentro de la misma organización debiera ganar lo mismo, pero eso no es así, los hombres ganan más, mucho más, un recién titulado ingeniero comercial entra ganando como mínimo 850 mil pesos, una mujer ingeniero comercial recién egresada gana 600 mil pesos...”. (*Joven profesional mujer, Talleres CEM, 2007*)