



Equilibrio entre la vida familiar y el trabajo: el protagonista ausente de la discusión sobre la reducción de jornada laboral

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE
MAGÍSTER EN POLÍTICAS PÚBLICAS**

**Alumno: Álvaro Otaegui Morales
Profesor Guía: Francisco Pino**

Santiago, noviembre de 2022



1. Introducción

Existe una tendencia histórica de la reducción de la jornada laboral en las sociedades que logran alcanzar ciertos niveles de desarrollo. A través de esta reducción se ha buscado una mejor conciliación entre la vida laboral y la personal. En este contexto, durante el último tiempo, el gobierno de Chile ha impulsado con fuerza el proyecto de reducción de jornada laboral el cual propone disminuir el máximo de horas semanales de trabajo a 40 horas. El supuesto central detrás de esta medida es que la reducción en la jornada laboral tendría un efecto positivo tanto en la productividad como en la calidad de vida y familiar de las personas, ya que aumentaría el tiempo para otras actividades (mayor tiempo de ocio).

A nivel internacional, la jornada laboral es diversa. En el caso de los países OCDE la jornada es de 40 horas a la semana en promedio. En general, las preocupaciones respecto a las políticas laborales de reducción de las horas de trabajo han girado en torno a los impactos económicos y salud. Los datos internacionales sugiere correlaciones negativas entre los niveles de productividad y la cantidad de horas trabajadas. Lo mismo ocurre entre la jornada laboral semanal y el nivel de satisfacción con la vida.

El objetivo principal del proyecto presentado por algunos parlamentarios e impulsado por el gobierno del presidente Boric dice relación con mejorar la calidad de vida de las personas, particularmente la vida familiar. Siguiendo parte de la evidencia internacional, la propuesta ha generado discusiones respecto a las consecuencias de esta medida tanto en la salud de las personas como en la economía del país. Por un lado, los promotores enfatizan en los efectos positivos que esta medida tendría en la salud de las personas. Mientras que por otro lado, los detractores señalan las consecuencias negativas asociadas a los costos de la pérdida de empleos. A pesar de la fuerza que tiene cada uno de los argumentos, la discusión no ha tomado verdaderamente en cuenta un elemento central detrás de la propuesta, a saber: lograr que las personas tengan un mejor balance entre su tiempo de trabajo y su vida familiar o personal.

En este contexto, y para efectos de conocer las implicancias supuestas de esta propuesta en la vida de los chilenos, resulta relevante conocer cómo es que influyen las horas de trabajo en la percepción que tienen las personas sobre el balance en el uso de sus tiempos. En atención a esta problemática, este trabajo busca informar a la discusión sobre la reducción de la jornada laboral a través de un análisis estadístico sobre la relación que tiene el tiempo de trabajo (remunerado y no remunerado) y otras determinantes socio-demográficas en la percepción de los chilenos respecto al equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Con este objetivo, primero, el trabajo revisa los principales antecedentes históricos sobre las medidas de reducción de jornada y la principal evidencia académica sobre los impactos de esta política en resultados económicos, de salud y uso del tiempo. Segundo, se presenta la metodología propuesta para responder a la pregunta. Tercero, se presenta el análisis estadístico. Finalmente, a la luz de los resultados obtenidos, se realizan las conclusiones para orientar con mayor evidencia la discusión legislativa.

2. Antecedentes

La reducción de la jornada laboral es considerada una demanda histórica por parte de los trabajadores a lo largo del mundo. Siguiendo la consigna formulada por Robert Owen en 1817 de “*ocho horas de trabajo, ocho horas de recreación y ocho horas de descanso*”, se ha llegado al conven-



cimiento de que la calidad del trabajo tiene una relación directa con la calidad de vida. Así, la jornada laboral se ha reducido progresivamente desde tiempos de la revolución industrial al presente. Si en 1870 se estimaba que las personas trabajaban 60 horas a la semana (Huberman y Minns, 2007), hoy esta cifra es cercana a las 38 horas semanales promedio en los países que perteneces a la OCDE.

La figura 1 compara los cambios de la jornada laboral de los países fundadores de la OCDE y Chile, entre los años 1980 y 2020. De esta figura es posible apreciar una tendencia en la reducción de las horas trabajadas a lo largo del tiempo para la mayoría de los países referentes de desarrollo. Pese a que Chile también muestra una tendencia en la disminución de jornada laboral, la reducción de horas de trabajo de los países miembros de la OCDE es bastante más fuerte. Los ejemplos más emblemáticos sería Francia, Holanda, Irlanda y Portugal.

Del conjunto de los países miembros de la OCDE actualmente, Chile se posiciona dentro de los primeros cinco países con mayor horas de trabajo promedio al año. Según datos de la OCDE (2018), Chile reporta 1954 horas trabajadas en promedio anuales, versus Alemania (1356) y Dinámica (1408) quienes registran el menor número de horas promedio anuales. Por su parte, los países que registran mayores horas promedio anuales que Chile son: Grecia (2.018), Corea (2.024), Costa Rica (2.179), y México (2.257).

2.1. Políticas de reducción de jornada laboral

2.1.1. Panorama internacional

La preocupación por limitar el tiempo máximo de trabajo ha estado presente desde los orígenes de la legislación laboral. Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha impulsado la reglamentación internacional en torno a las horas de trabajo y a la fijación de la duración máxima de la jornada diaria y semanal de trabajo (Constitución de la OIT, 1919). En consecuencia, el primer convenio elaborado por la OIT estableció el principio de un máximo de 8 horas diarias y 48 horas a la semana en el sector manufacturero (Messenger et al., 2007). Posteriormente, buscando condiciones mínimas necesarias para restringir horas de trabajo excesivamente largas, en 1930 la OIT postuló que la jornada semanal óptima correspondía a 40 horas semanales.

Adicionalmente, para orientar el debate de los marcos legales respecto al tiempo de trabajo óptimo y decente, la elaboración del marco legal para el tiempo de trabajo en países industrializados (Messenger, 2004) postula seguir cinco criterios acordes con: (i) Tiempo de trabajo favorable a la salud de las personas; (ii) Tiempo de trabajo compatible con la familia; (iii) Igualdad de género a través del tiempo de trabajo; (iv) Tiempo de trabajo productivo; (v) Facilitar la elección de las horas de trabajo por parte del trabajador.

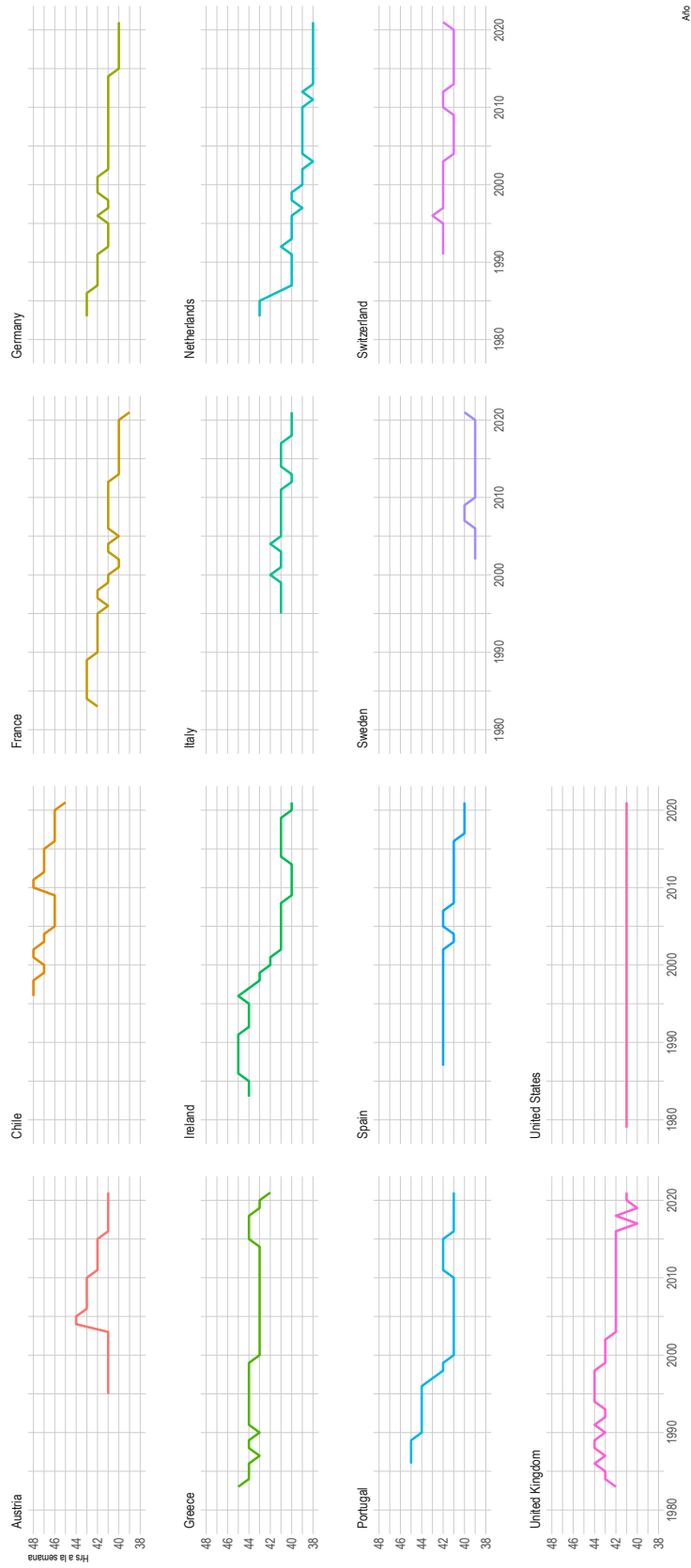
En este contexto, el debate internacional respecto a legislar la duración máxima de la jornada laboral se orienta sobre la búsqueda de la conciliación entre el trabajo y la vida personal, la productividad, las condiciones económicas de los países y el nivel de vida de los y las trabajadoras.

2.1.2. Panorama nacional

La legislación chilena no ha quedado exenta de la discusión a nivel internacional sobre la dedicación semanal del trabajo. Al igual que en el resto del mundo, las disposiciones sobre la jornada



Figura 1: Comparación horas trabajadas a la semana entre países OCDE y Chile (1980 a 2020)



Nota: Elaboración propia usando base de datos de la OCDE sobre uso del tiempo ([click](#)). La figura compara las horas de trabajo a lo largo del tiempo entre países OCDE y Chile. Para esta figura se tomó en cuenta las horas de los trabajadores dependientes en edad de trabajar (+15 años) y los países miembros originales de la OCDE.



laboral en Chile son de larga data y presentan tensiones políticas importantes.

Inspiradas en las demandas de las primeras luchas sindicales, la primera reglamentación nacional sobre el tiempo de trabajo se produjo en 1924. En esa oportunidad se estableció una jornada máxima de 8 horas diarias y 48 por semana. Luego, con el **Código del Trabajo** de 1931 se regularon los feriados y sábado como día de descanso. Posteriormente, en 1942, dado los cambios en los mercados internacionales producto de la segunda guerra mundial, el ejecutivo movilizó una ley que incluía la discusión respecto a la jornada única. De esta forma, el 15 de mayo de 1942 se promulgó La ley 7.173 que establecía dicha jornada (Yáñez, 2015).

Buscando ir más allá, a través de la Ley N° 19.759, el año 2001 se modificó el Código del Trabajo con el objetivo de reducir el límite de la jornada de trabajo ordinaria de 48 a 45 horas semanales. Con esta modificación la jornada ordinaria ya no podía extenderse más de 10 horas en un día, pero para hacerlo de manera gradual la ley comenzó a regir desde el año 2005.

Al momento de presentar el proyecto de ley el año 2000, el ejecutivo justificó la reducción de la jornada laboral en base a dos argumentos. Primero, se abogaba por mejorar y fortalecer la capacidad de adaptación de las empresas a una economía abierta y sujeta a cambios. Y segundo, se postulaba que esto permitiría la incorporación de grupos más vulnerables al mercado laboral. En la discusión parlamentaria los argumentos de oposición a esta medida se centraron, principalmente, en la flexibilidad de la jornada y respecto a que el cambio de jornada debía aplicarse de manera parcial. Con más fuerza se discutieron las condiciones de la reducción de jornada laboral en sectores altamente demandados, como la hotelería. Finalmente, los diferentes sectores políticos en el Senado acordaron unánimemente la reducción de la jornada laboral ordinaria semanal de 48 horas, vigente desde 1924, a 45 horas en cada semana, a contar de enero del año 2005, sin que por ello el trabajador viese disminuida su remuneración.

Más recientemente, el año 2017 se presentó un proyecto de ley que busca reducir la jornada laboral ordinaria de 45 a 40 horas semanales; esto, con el propósito de mejoramientos para la vida de las personas. Según el grupo de parlamentarios patrocinantes:

*“la jornada de trabajo de un máximo de 45 horas semanales **no permite a los trabajadores desarrollar una vida familiar** o disponer de tiempo libre para educarse o entretenerse de una manera que no implique someterse a la precariedad del descanso y a las variadas formas de embrutecimiento que rigen la vida actual”*
(Cámara de Diputados - Boletín N°11179-13, 2017).

De esta manera, siguiendo la trayectoria de varios países miembros de la OCDE, uno de los fundamentos de la actual propuesta de reducción de jornada laboral en Chile es que el crecimiento económico debe traducirse en un desarrollo material y espiritual equitativo para todos los miembros de la comunidad nacional. Asimismo, por medio de esta medida se buscaría ajustar la jornada laboral a los estándares y recomendaciones de la OIT.

2.2. Principales efectos de la política

Una de las tensiones principales detrás de la actual discusión sobre la reducción de la jornada laboral es la conciliación entre el tiempo dedicado al trabajo y la vida personal. Ahora bien, el debate sobre la reducción de las horas de trabajo ha girado en torno a los efectos económicos de los mercados y la salud de las personas, mientras que, en mucho menor medida, se han



discutido las implicancias de desigualdad del uso del tiempo en las familias chilenas. En otras palabras, el debate ha prestado bastante menor atención a los determinantes que influyen en las percepciones del balance entre el tiempo de trabajo familia y la vida familiar. Durante este apartado se presentan los principales discusiones académicas sobre las medidas de reducción de jornada laboral y la manera en cómo se estructura el tiempo en la vida social.

2.2.1. Efectos económicos

Los efectos económicos tienden a ser una de las principales preocupaciones de los expertos ante las políticas de reducción de jornada laboral. Según algunos modelos teóricos, la elección de los individuos al interior del hogar se mueve en base a las oportunidades económicas y las responsabilidades familiares (Becker, 1965; 1991). Por tanto, la variación de la jornada laboral tendería a afectar el mercado laboral y familiar, particularmente, por mayor presencia de mujeres en búsqueda de empleo.

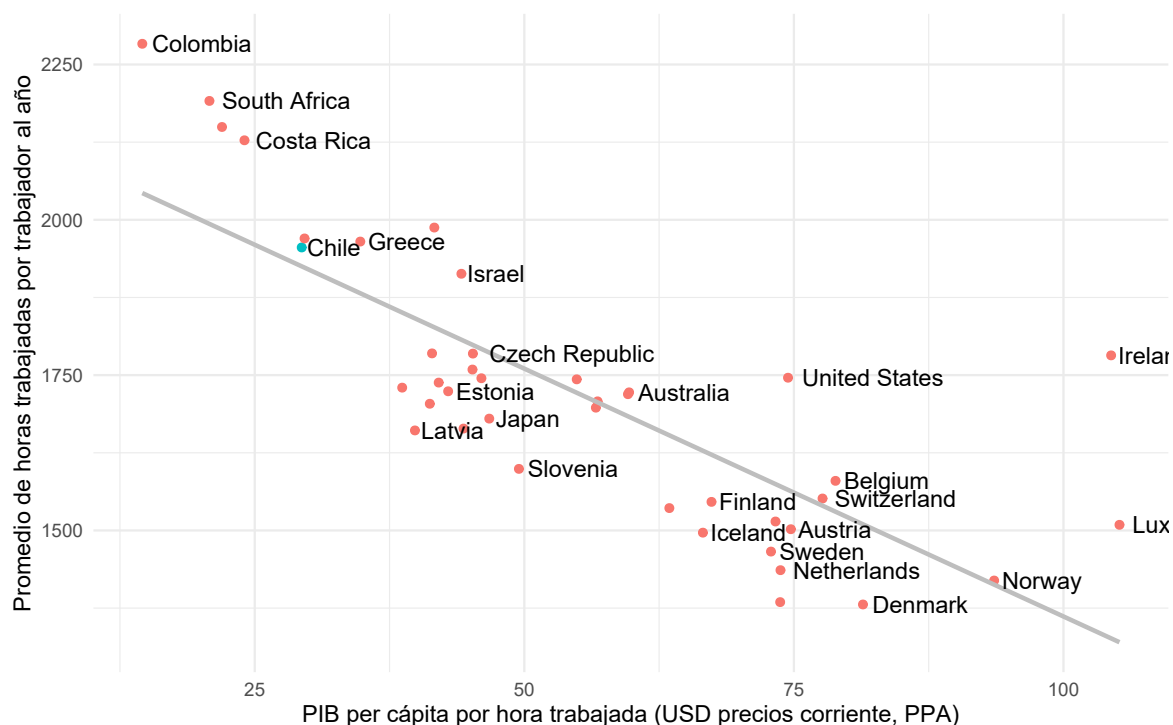
Desde el punto de vista de los efectos positivos, estos modelos indicarían que la reducción en la jornada laboral podría incrementar los estándares de vida; ya que aumentaría el poder adquisitivo de algunas personas y el tiempo de ocio. Asimismo, una reducción en la jornada llevaría a aumentar la necesidad de contratar más personas dado los tiempos que faltarían reemplazar producto de los ajustes de la jornada. En contraste, también se puede plantear la existencia de efectos negativos relacionados con el costo del ajuste que la política produce. En este sentido, cualquier política laboral que tenga costos de transacción asociados (Varuhas et al., 2003) puede, por ejemplo, cambiar las dinámicas de negociación, generar incentivos a la informalidad, o alterar de la capacidad de supervivencia de las microempresas.

Los datos permiten observar algunas relaciones interesantes en términos económicos. En términos de productividad, la figura 2 da cuenta de que a menor número de horas trabajadas al año, mayor es el Producto Interno Bruto (PIB) por hora trabajada. En este contexto, mientras que en países como Noruega se trabaja, en promedio, menos de 1500 horas por trabajador al año y sus PIB per cápita por hora trabajada es mayor a 75 USD, países con PIB más bajo (México, Colombia y Costa Rica) registran altas horas de trabajo (más de 2000 horas promedio al año por trabajador).

Pese a que existen dificultades metodológicas para determinar los efectos causales de la política de reducción laboral en los indicadores económicos respecto a los efectos causales de este tipo de política laboral en el empleo y salarios, la literatura ha dado cuenta de resultados mixtos.



Figura 2: Relación entre horas trabajadas al año y productividad (PIB por hora trabajada)



Nota: Elaboración propia usando base de datos de la OCDE sobre horas trabajadas ([click](#)). La figura da cuenta de la relación entre horas trabajadas y productividad. En particular se muestra la correlación entre el promedio de horas trabajadas al año por trabajador y el PIB per cápita por horas trabajada compara el tiempo de trabajo por país.

Sobre el empleo, estudios realizados en Alemania y Canadá no encuentran efectos positivos en el aumento de empleos (Hunt, 1999; Skuterud, 2007). Por su parte, estudios realizados en Francia para evaluar el efecto de la reducción de la jornada a 38 horas semanales, dan cuenta de un aumento en las rotaciones en el empleo (Estevão y Sá, 2008) e incremento de la pérdida de empleo para aquellos trabajadores que trabajaban 40 horas, pero no así para aquellos que trabajaban menos de 40 (Crépon y Kramarz, 2002).

En el caso de Chile, Sánchez (2013) muestra que la reducción de la jornada de 48 horas a 45 horas a la semana no tuvo efectos significativos en el empleo, pero sí se registró un aumento positivo en el salario por hora.

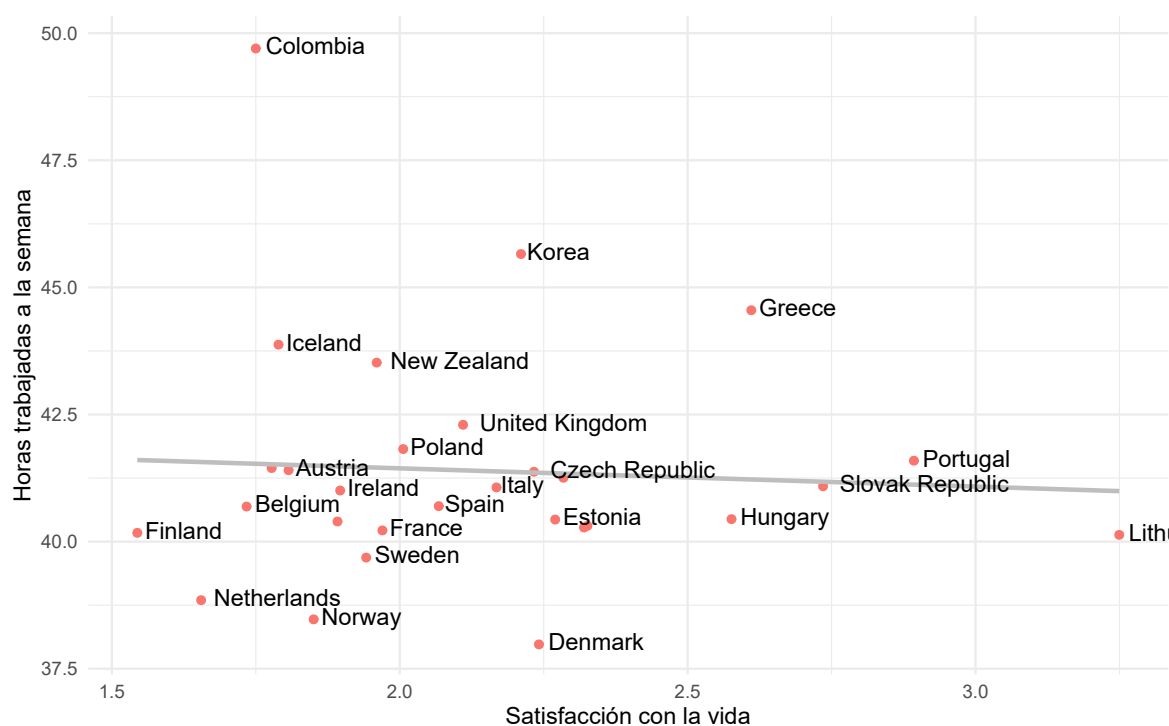
2.2.2. Efectos en salud

Otra variable importante al momento de abogar por la necesidad de reducir la jornada laboral es la relacionada a la salud. Un reciente metaanálisis elaborado por Bannai (2014) sobre las principales investigaciones en esta materia muestra que las jornadas laborales prolongadas tienen efectos adversos significativos en los resultados de salud de las personas; encontrándose importantes asociaciones de la jornada laboral con trastornos psicológicos, estado de sueño, fatiga, diabetes, ansiedad, entre otros.



Las cifras de la OCDE también acompañan estos hallazgos científicos. La figura 3 muestran la que existe una leve relación negativa entre las horas trabajadas a la semana y el nivel de satisfacción con la vida. Tomando la medición de satisfacción con la vida que realiza la OCDE como indicador de bienestar, observamos que en aquellos países donde las jornadas laborales semanales son más extensas, la satisfacción con la vida tiende a ser un poco menor.

Figura 3: Relación entre horas trabajadas a la semana y satisfacción con la vida para países de la OCDE



Nota: Elaboración propia usando base de datos de la OCDE sobre bienestar ([click](#)). La figura da cuenta de la relación entre horas trabajadas a la semana y la satisfacción con la vida para distintos países pertenecientes a la OCDE. Se excluye a Chile ya que no se cuenta con datos comparables respecto a la satisfacción con la vida.

A nivel nacional es posible observar cómo los problemas de salud mental se configuran como uno de los principales motivos para solicitar permisos laborales. Un estudio elaborado por el Ministerio de Salud da cuenta de un aumento del 53% en las licencias médicas producto de enfermedades mentales entre los años 2013 y 2018 (Molina, A., & Dahuabe, A., 2019).

2.2.3. Desigualdad en uso del tiempo

Un elemento presente en una parte importante de la literatura contemporánea de las ciencias sociales, pero ausente en el debate nacional sobre la reducción de la jornada laboral tiene que ver con la desigualdad estructural en el uso del tiempo de los individuos. Esta literatura ha evidenciado de manera importante que hombres y mujeres, por ejemplo, no distribuyen su tiempo de la misma manera en lo que a trabajo remunerado y no remunerado se refiere. Incluso ante reducciones del total de horas de trabajo, las diferencias en las horas de dedicación del cuidado



siguen siendo importantes en países como el Reino Unido (Altintas y Sullivan, 2016; Gershuny y Sullivan, 2019).

Además del género, otras variables relacionadas con la estructura de la vida social como la clase social o la edad juegan un papel importante en la manera en cómo se usa el tiempo. Personas de menor ingreso no tienen los mismos horarios de trabajo que personas de mayor ingreso, por ejemplo. En este sentido, Lesnard (2008) ha argumentado que los horarios de trabajo pueden ser un mecanismo importante en la creación o el refuerzo de la desigualdad social. Buscando contribuir al entendimiento de la estratificación social, a través del análisis del uso del tiempo en Inglaterra, Vagni (2020) muestra que existen importantes diferencias en los patrones de trabajo remunerado y no remunerado según niveles socio económicos. En este contexto, las mujeres de niveles socio económico bajo tienen más probabilidades de realizar trabajos no remunerados los días laborales que en comparación con mujeres de clase alta y media.

En otra línea, diversos estudios han mostrado también cómo los individuos perciben de distinta manera el tiempo según distintos factores. Güell et al. (2015) argumentan que la orientación y percepción tienen los individuos respecto al tiempo está relacionada con los niveles de bienestar o malestar subjetivo. Así también, se ha documentado que las mujeres perciben y disfrutan distinto el tiempo en parejas que los hombres (Vagni, 2019). Así, estos estudios resaltan directamente la importancia que tiene la percepción del tiempo en dos elementos claves de la política laboral sobre reducción de jornada: la calidad de la vida familiar.

3. Metodología

La metodología utilizada en este trabajo es de tipo cuantitativa, en concreto corresponde a un análisis estadístico descriptivo y de regresión. El análisis no tiene por objeto la búsqueda de causalidad, sino indagar en las relaciones y eventuales efectos que un cambio en la jornada laboral podría tener sobre la percepción de las personas sobre el balance de su vida familiar y laboral.

3.1. Datos y muestra

Para este análisis se utilizó la encuesta sobre el uso del tiempo en Chile: Encuesta del Uso del Tiempo del año 2015 (ENUT 2015). La ENUT 2015 es una encuesta de carácter transversal, con alcance nacional urbano, de diseño probabilístico que utiliza una muestra representativa de los individuos y hogares de Chile. La encuesta tuvo lugar en septiembre y diciembre del año 2015. Fue aplicada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE). La muestra incluye 17.288 individuos de más de 12 años.

La tabla A.1 del anexo describe las características de la muestra usada para este análisis. De esta tabla se puede extraer que el 50 % es hombre, la edad promedio de las personas que responde la encuesta es 36 años, y que en promedio trabajan 9,6 horas al día (aproximadamente 4,6 equivalen a trabajo no remunerado y 6 a trabajo remunerado). También, se observa que el ingreso promedio es de 455.799 pesos chilenos y que destinan hasta 1,5 horas de traslado diario entre su hogar y el trabajo.



3.2. Variables

La ENUT permite caracterizar el tiempo destinado por las personas a las distintas actividades de la vida diaria: trabajo remunerado, el trabajo no remunerado y las actividades personales (INE, 2015). Para obtener esta información, se utiliza un cuestionario con 14 módulos. A continuación se detallan las variables utilizadas en este análisis.

3.2.1. Variable dependiente

La principal variable utilizada para desarrollar el presente análisis fue el equilibrio entre trabajo y vida familiar, que se encuentra en el módulo “Satisfacción con el Uso del Tiempo”. Este módulo cuenta con preguntas acerca del nivel de acuerdo que tienen las personas sobre la satisfacción en distintos ámbitos de la vida. Los valores que toman las categorías de respuesta van desde (1) “Totalmente Insatisfecho” a (5) “Totalmente satisfecho”. Aunque estudios del área de la psicología recomiendan elaborar índices para medir la satisfacción del balance entre trabajo y vida familiar en función a distintos ítem más indirectos (Rothausen, 1994; Friedman, Greenhaus et al., 2000; Valcour, 2007), desafortunadamente la ENUT 2015 no cuenta con preguntas similares que permitan replicar dichos índices.

Por tanto, al igual que la *U.S. General Social Survey* (Milkie y Peltola, 1999) y la *General Social Survey of Canada* (White, 1999), en la ENUT la información sobre el equilibrio entre trabajo y vida familiar se obtiene directamente de la pregunta “¿Qué tan satisfecho se siente con el equilibrio entre trabajo y vida familiar?”.

3.2.2. Variables independientes

Predictores claves. Este estudio busca estimar la relación que existe entre las horas de trabajo y la vida familiar. De esta manera, las variables claves son las horas dedicadas semanalmente al trabajo remunerado y trabajo no remunerado. Cada una de estas variables se obtiene de la suma de las horas dedicadas a ciertas actividades.

Variables de control. Acorde a la literatura y la disponibilidad de información que entrega la ENUT 2015, se utilizan cuatro variables de control. Un número de ellas son variables socio demográficas, incluidas: género y edad. Otro grupo de ellas corresponden a características educacionales y laborales como: años de escolaridad, ingresos y tiempo de traslado.

3.3. Limitaciones

Usualmente, las encuestas sobre el uso del tiempo utilizan un diario de actividades que busca levantar información más espontánea de la vida cotidiana de las personas. A diferencia de otras encuesta sobre el uso del tiempo en el mundo, la ENUT 2015 utiliza un cuestionario basado en un listado de actividades (cuestionario estructurado). En este contexto, un cuestionario más estructurado en estos casos presenta limitantes respecto a cómo se levanta la información sobre las horas de trabajo remunerado y no remunerado, ya que podrían existir mayores sesgos de recuerdos subestimando o sobre estimando así el tiempo de dedicación de las labores.

Otra de las limitaciones relacionadas con el diseño de este análisis dice relación con su alcances. Debido a los problemas de endogenidad que puede surgir como resultado de el error de medición,



autocorrelación de errores, simultaneidad y variables omitidas, no es posible atribuir causalidad en los resultados que se obtengan del presente análisis. Es importante recordar que correlación no implica causalidad. Ahora bien, el presente estudio no pierde relevancia ya que su pretensión final es informar sobre la relación entre las variables estudiadas y no estimar el efecto causal de la política en la variable principal de interés.

3.4. Estrategia analítica

El presente análisis busca analizar la relación y efectos que tiene el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado en la probabilidad de sentir satisfacción con el equilibrio entre el trabajo y vida familiar, controlando por el ingreso, tiempos de traslado y otras determinantes sociodemográficas como el género y la edad. Para estimar la probabilidad de sentirse satisfecho con el balance de tiempo laboral y familiar se adaptó el modelo propuesto por McNamara et.al (2013). Originalmente, los autores proponen estimar los efectos de las variables independientes sobre un índice de balance entre el trabajo y vida familiar a través de un modelo de regresión lineal. No obstante, dada la características de la variable dependiente disponible en la ENUT 2015, este estudio modela los efectos por medio de una regresión probit. Dicho modelo está representado por la [Ecuación 1](#):

$$Y_i = \alpha + \beta_1 TrabRemunerado_i + \beta_2 TrabNoRemunerado_i + X_i' + \epsilon_i \quad (1)$$

donde Y_i es una variable *dummy* (0,1) que representa la probabilidad (porcentaje) de sentir satisfacción con el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo. Por otro lado, $TrabRemunerado_i$ y $TrabNoRemunerado_i$ representan las horas trabajo remunerado y no remunerado, respectivamente. El modelo también incluye las variables de control que están representadas por X_i' . Sobre estas se puede mencionar que género es una variable *dummy* (0 = mujer, 1= hombre); los años de escolaridad es una variable numérica; la variable ingreso fue recodificada y se utiliza en escala logarítmica para reducir las observaciones atípicas y así entregar más estabilidad al regresor. Finalmente, la variable tiempo de traslado representa el promedio de horas en el que incurre el *individuo*_{*i*} para moverse entre su trabajo y su hogar.¹

4. Análisis de datos

La presente sección da cuenta del análisis realizado para responder a la pregunta previamente planteada usando los datos de la ENUT 2015. En la subsección 4.1 se muestra cómo se distribuye la variable tiempo de trabajo, y niveles de satisfacción con el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar según distintas características individuales. Por otro lado, la subsección 4.2 da cuenta de los resultados del modelo de regresión expresado por la ecuación 1 (ver sección 3).

4.1. Análisis descriptivo

4.1.1. Tiempo de trabajo

La figura 4 muestra de la distribución promedio de horas de trabajo remunerado y no remunerado en Chile. Al mirar el histograma del panel (a) es posible notar que una fracción importante de la

¹La variable “tiempo de traslado” se calculo sumando las horas de traslado ida y horas de traslado vuelta.



distribución de las horas de trabajo remunerados está alrededor de las 6 horas. Por su parte, el histograma panel (b) muestra que la masa de la distribución de horas de trabajo no remunerado está más cargada hacia la izquierda (promedio = 5 horas y mediana = 4 horas).

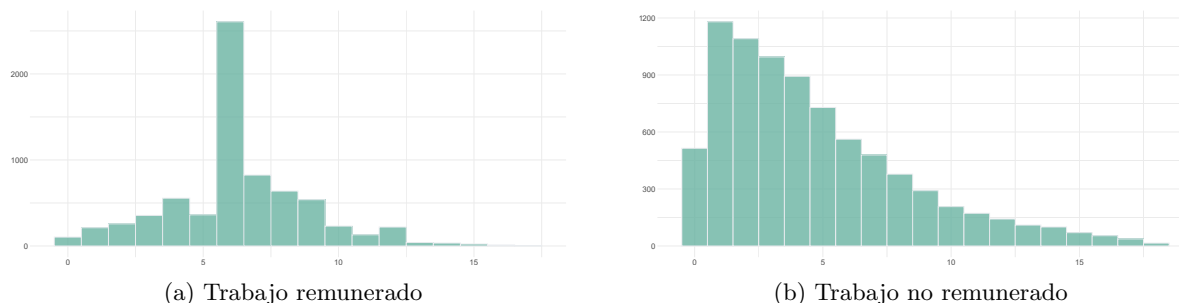


Figura 4: Histograma horas de trabajo

Cuando se compara la distribución de las horas de trabajo por género, se aprecian concordancias importantes con la literatura. De esta manera, observamos que la distribución de horas de trabajo remunerado son similares entre hombre y mujeres (ver figura A.1), pero levemente distintas en el caso de trabajo no remunerados (ver figura A.5); donde se observa que las mujeres dedican más tiempo a este tipo de trabajo que los hombres.

Para el resto de las segmentaciones (ver figuras en Anexos) se observan leves diferencias de las horas de trabajo remunerado y no remunerado según nivel educacional y quintiles. En contraste, se observan mayores diferencias según tramos de edad. Respecto a esto último, mientras la figura A.2 indicaría que a medida que pasan los años las horas de trabajo remunerado aumentan (a excepción del tramo 66 y más años), la figura A.6 muestra que las horas de trabajo no remunerado disminuyen a medida que pasan los años.

4.1.2. Nivel de satisfacción con el equilibrio entre trabajo y vida familiar

La tabla A.2 presenta la satisfacción general con el equilibrio entre trabajo y vida familiar. De acuerdo a esto, en promedio, el 43,7% de las personas manifiesta estar satisfecho entre el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo. Por su parte, solo un 24,7% de las personas se manifiesta insatisfecha. Por último, un 20,6% se declara “ni satisfecho ni insatisfecho”.

Al observar la respuesta según edad, llama la atención que a medida que aumenta la edad la satisfacción con el equilibrio entre la vida familiar y trabajo va aumentando (46,78% entre 46 a 65 años). Posiblemente, el aumento del nivel de satisfacción del equilibrio entre los tiempos se deba al hecho de que las personas mayores que están próximas a retirarse o jubilar van disminuyendo su carga laboral (ver figura A.2). Esta explicación obtiene fuerza al mirar más de cerca el caso de las personas de 66 años o más (ya jubiladas), donde el 66,11% se declara “totalmente satisfecho” versus un 38% y 47% de las personas que están en plena edad de trabajar (de 25 a 65 años).

Por otro lado, la tabla A.3 no muestra grandes diferencias en la satisfacción con el equilibrio de los tiempos de vida y trabajo entre hombre y mujeres. En promedio, el 29% de las hombres y el 30% de las mujeres se declara totalmente insatisfecho o insatisfecho con el equilibrio vida familiar y trabajo. En contraste a lo anterior, alrededor del 50% de los hombre y mujeres encuestadas está totalmente satisfecho o satisfecho.



4.2. Análisis de regresión

La tabla 1 da cuenta de los resultados de la regresión. En esta se puede observar que todas las variables independientes tienen efectos significativos en el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo. Sin embargo, lo más interesante es que tanto el coeficiente del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado influyen de manera negativa en la probabilidad de estar satisfecho con el equilibrio entre trabajo y vida familiar (modelo 1). Al controlar por los determinantes sociodemográficos (modelos 3 y 4) se aprecia que la significancia y la dirección del efecto de la variable trabajo remunerado y no remunerado son consistentes en todos los modelos. Así también, se observa que el ingreso y tiempo de traslado influyen negativamente en la satisfacción entre trabajo y vida familiar, mientras que el género y la edad lo hacen positivamente.

La dirección de los resultados obtenidos en este análisis son bastante concordantes con los presentados a lo largo de la literatura, sobre todo en cuanto a los efectos esperados en las variables tiempo de trabajo, género, ingreso y edad (Valcour, 2007; Duncan y Pettigrew, 2012; McNamara et al., 2013; Vagni, 2020; Filippi et al., 2021).



Cuadro 1: Resultados Regresión Probit

	<i>Variable Dependiente:</i>			
	<i>P</i> satisfacción con el equilibrio entre trabajo y vida familiar			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Hrs trabajo remunerado	-0.078*** (0.006)	-0.077*** (0.006)	-0.083*** (0.006)	-0.082*** (0.006)
Hrs trabajo no-remunerado	-0.012*** (0.004)	-0.015*** (0.004)	-0.008* (0.004)	-0.007* (0.004)
Tiempo de traslado		-0.120*** (0.014)	-0.120*** (0.014)	-0.115*** (0.014)
Género (1 = Hombre)			0.115*** (0.030)	0.129*** (0.030)
Edad			0.011*** (0.001)	0.010*** (0.001)
Años escolaridad				-0.022*** (0.004)
<i>Log</i> Ingresos				-0.038*** (0.013)
Constante	0.463*** (0.046)	0.595*** (0.049)	0.079 (0.068)	0.860*** (0.161)
Observations	8,628	8,628	8,628	8,628
Log Likelihood	-5,872.596	-5,828.662	-5,769.870	-5,743.040
Akaike Inf. Crit.	11,751.190	11,665.320	11,551.740	11,502.080

Nota: Tabla con resultados del modelo de regresión probit. Modelo 1: resultados solo considerando trabajo remunerado y no remunerado. Modelo 2: resultados incluyendo tiempo de traslado (horas de viaje ida y vuelta del hogar al lugar de trabajo). Modelo 3 incluye los controles relacionados con características sociodemográficas: género y edad. Finalmente, además de controles sociodemográficos, el modelo 4 incluye controles relacionados con el ingreso de las personas (logaritmo de ingreso) y los años de escolaridad reportados. La estimación de la regresión usa datos de la ENUT 2015. La significancia estadística de los coeficientes esta dada por * $p < 0.1$; ** $p < 0.05$; *** $p < 0.01$

Con respecto a los efectos marginales (ver anexo figura A.9) se puede afirmar que cada año de vida aumenta un 0,38 % la probabilidad de sentir satisfacción con el equilibrio de horas entre trabajo y familiar; que los hombres tienen 5 % más probabilidades que las mujeres de estar satisfechos; y que el aumento de una hora de trabajo remunerado y no remunerado disminuye la probabilidad de estar satisfecho con el balance entre horas de trabajo y vida familiar un 3,1 % y 0,28 %, respectivamente.

5. Conclusiones

La historia a nivel mundial muestra que las horas de trabajo remunerado se han reducido progresivamente desde tiempos de la revolución industrial al presente. En la medida que los países alcanzan cierto nivel de desarrollo, es cada vez más fuerte la exigencia de los ciudadanos y trabajadores por usar su tiempo en otras actividades más allá del trabajo como, por ejemplo, la



vida familiar.

Actualmente, Chile se encuentra debatiendo la reducción de la jornada laboral a 40 horas. Si bien el país ya ha experimentado este debate anteriormente, los argumentos sobre los efectos en la economía y los mercados del trabajo tienden a ser priorizados en la discusión por sobre aquellos de carácter más sociales relacionados con la satisfacción sobre el equilibrio y uso del tiempo.

El objetivo de este documento es aportar a través de un análisis estadístico al debate sobre la reducción de la jornada laboral. Lo que interesaba era determinar si el supuesto central de la propuesta tiene sentido a nivel más subjetivo, en términos de percepciones de las personas. Evidentemente, responder a esta pregunta es difícil por cuanto la percepción sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar depende de múltiples dimensiones. Asimismo, los datos disponibles sobre el uso del tiempo en Chile dejan fuera muchas variables interesantes de observar al momento de responder preguntas sobre bienestar subjetivo. Aun así, es posible advertir dos resultados:

- Primero, existe una tendencia en los países de la OCDE que un menor número de horas trabajadas implica mejor satisfacción con la vida como también mayor productividad.
- Segundo, en Chile se observa que mientras más horas se dedica al trabajo remunerado, menor es la probabilidad de estar satisfecho con el equilibrio de la vida familiar y laboral. Esto es importante ya que reforzaría el supuesto central detrás de la política actual de la reducción de jornada laboral.

En base a los hallazgos expuestos, a primera vista la reducción de jornada a 40 horas parece ser una política acertada. No obstante, el mismo análisis presentado en este documento da cuenta también que existen otras variables importantes que influyen negativamente en la probabilidad de estar satisfecho con el equilibrio entre trabajo y vida familiar; elementos los cuales, hasta el momento, no están siendo considerados. Por consiguiente, la política de reducción de jornada laboral debiese estar acompañadas por otras políticas públicas.

Tal como argumenta la literatura sobre el uso del tiempo, y como también lo muestran los datos, existen diferencias importantes en la distribución de las horas de trabajo según el género y niveles económicos. Por tanto, una reducción de las horas de trabajo remunerado no implicaría necesariamente una mejor calidad de vida para el conjunto de la población. Por el contrario, esta podría significar una mayor carga para las mujeres, por ejemplo, ya que las dinámicas de cuidado no variarían mecánicamente con esta política.

Evidentemente, es importante hacer una revisión más profunda no solo del comportamiento familiar, sino también de las políticas sociales relacionadas con esta materia. La evidencia internacional ha argumentado que medidas orientadas a fomentar mayores niveles de flexibilidad laboral (Lewis & Campbell 2007) y, también, subsidiar o complementar las labores de cuidado de los hijos pueden ser beneficiosas (Stier et al., 2012). Sobre esta última medida, a nivel nacional ya se cuentan con políticas que apuntan a esta dirección. Algunas de ellas incluso ya fueron estudiadas y presentan impactos positivos (Martinez y Perticará, 2017), por lo cual valdría la pena pensar en estrategias para escalarlas. Paralelamente, también sería beneficioso estudiar lo realizado en otros países respecto a, por ejemplo, el fortalecimiento de las políticas de permiso parental o *parental leave policies* (Ruhm, 2000)

Por otro lado, también se requiere políticas públicas orientadas a disminuir las horas de trayecto



entre el trabajo y los hogares. Como se ha visto, el tiempo de traslado también se correlaciona negativamente con la satisfacción del uso del tiempo laboral y familiar. Sin duda este tipo de políticas responde a desafíos mayores de inversión de infraestructura, aunque mejorar aquello resulta importante para, eventualmente, alcanzar los estándares de países OCDE.

En definitiva, el presente análisis da cuenta que la satisfacción sobre el equilibrio entre el tiempo de vida familiar y el trabajo se relaciona de manera significativa con otras variables además de las horas de trabajo remuneradas y no remuneradas. Por tanto, aunque se espera que la actual propuesta de reducción de jornada laboral ayude a mejorar la satisfacción del equilibrio de tiempos, no es por sí misma suficiente. Como ya se ha mencionado, al ser un problema multivariable se debe pensar en medidas complementarias para lograr mejores niveles de distribución de los recursos materiales como temporales.

En caso de que la política de reducción de jornada laboral sea aprobada, futuros trabajos debiesen seguir estudiando los efectos que está tiene en los niveles de salud como en la vida social y económica de las personas. Idealmente, estos trabajos podrían apuntar en estimar los efectos causales de la política a fin de seguir tomando decisiones en base a la evidencia.

Referencias

- Altintas, E., & Sullivan, O. (2016). Fifty years of change updated: Cross-national gender convergence in housework. *Demographic Research*, 35, 455-470.
- Bannai, A., & Tamakoshi, A. (2014). The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 5-18.
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 75(299), 493-517.
- Becker, G. S. (1991). *A treatise on the family: Enlarged edition*. Harvard university press.
- Crépon, B., & Kramarz, F. (2002). Employed 40 hours or not employed 39: Lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek. *Journal of Political Economy*, 110(6), 1355-1389.
- Duncan, K. A., & Pettigrew, R. N. (2012). The effect of work arrangements on perception of work-family balance. *Community, Work & Family*, 15(4), 403-423.
- Estevão, M., & Sá, F. (2008). The 35-hour workweek in France: Straightjacket or welfare improvement? *Economic Policy*, 23(55), 418-463.
- Filippi, S., Suitner, C., Casara, B. G. S., Pirrone, D., & Yerkes, M. A. (2021). Balancing Identities: How Economic Inequality and Class Affect Work-life Balance.
- Friedman, S. D., Greenhaus, J. H., et al. (2000). *Work and family—allies or enemies?: what happens when business professionals confront life choices*. Oxford University Press, USA.
- Gershuny, J., & Sullivan, O. (2019). *What we really do all day: Insights from the centre for time use research*. Penguin UK.
- Güell, P., Orchard, M., Yopo, M., & Jiménez-Molina, Á. (2015). Time perspectives and subjective wellbeing in Chile. *Social Indicators Research*, 123(1), 127-141.
- Huberman, M., & Minns, C. (2007). The times they are not changin': Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000. *Explorations in Economic History*, 44(4), 538-567.
- Hunt, J. (1999). Has work-sharing worked in Germany? *The Quarterly Journal of Economics*, 114(1), 117-148.
- Lesnard, L. (2008). Off-scheduling within dual-earner couples: An unequal and negative externality for family time. *American Journal of Sociology*, 114(2), 447-490.



-
- Martinez, C., & Perticará, M. (2017). Childcare effects on maternal employment: Evidence from Chile. *Journal of Development Economics*, 126, 127-137.
- McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., Matz-Costa, C., Brown, M., & Valcour, M. (2013). Across the continuum of satisfaction with work-family balance: Work hours, flexibility-fit, and work-family culture. *Social science research*, 42(2), 283-298.
- Messenger, J. (2004). Working time and workers' preferences in industrialized countries. *London and New York: Routledge*, 256.
- Messenger, J., Lee, S., & McCann, D. (2007). *Working time around the world: Trends in working hours, laws, and policies in a global comparative perspective*. Routledge.
- Milkie, M. A., & Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 476-490.
- Rothausen, T. J. (1994). Job satisfaction and the parent worker: The role of flexibility and rewards. *Journal of vocational behavior*, 44(3), 317-336.
- Ruhm, C. J. (2000). Parental leave and child health. *Journal of health economics*, 19(6), 931-960.
- Sánchez, R. (2013). Do reductions of standard hours affect employment transitions?: Evidence from Chile. *Labour Economics*, 20, 24-37.
- Skuterud, M. (2007). Identifying the potential of work-sharing as a job-creation strategy. *Journal of Labor Economics*, 25(2), 265-287.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N., & Braun, M. (2012). Work-family conflict in comparative perspective: The role of social policies. *Research in Social Stratification and Mobility*, 30(3), 265-279.
- Vagni, G. (2019). Alone together: Gender inequalities in couple time. *Social Indicators Research*, 146(3), 487-509.
- Vagni, G. (2020). The social stratification of time use patterns. *The British Journal of Sociology*, 71(4), 658-679.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1512.
- Varuhas, J., Fursman, L., & Jacobsen, V. (2003). Work and family balance: An economic view. *Work and Family*, 3, 26.
- White, J. M. (1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 30(2), 163-175.
- Yáñez, J. C. (2015). El control del tiempo de trabajo: El establecimiento de la jornada laboral continua en Chile en 1942. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (45), 403-422.



Anexo

1. Estadística Descriptiva

1.1. Variables de interés

Cuadro A.1: Estadística descriptiva variables de análisis

Variable	N	Promedio	Mediana	SD	Min	Max
Años escolaridad	34.575	11,6	11,0	46,3	0,0	22,0
Edad	34.575	35,7	34,0	22,3	0,0	102,0
Horas carga total de trabajo	12.165	9,6	9,2	4,6	0,0	54,6
Horas trabajo no-remunerado	20.973	4,6	3,3	4,4	0,0	54,6
Horas trabajo remunerado	10.650	6,2	6,4	2,7	0,0	24,0
Ingresos	16.315	455.799	310.000	567.891	0	16.000.000
Nº personas en el hogar	10.706	3,2	3,0	1,6	1,0	14,0
Participación trabajo no-remunerado	21.690	1,0	1,0	0,2	0,0	1,0
Participación trabajo remunerado	20.582	0,5	1,0	0,5	0,0	1,0
Sexo	34.575	0,5	0,0	0,5	0,0	1,0
Tiempo traslado ida	9.923	1,1	0,3	7,7	0,0	24,0
Tiempo traslado vuelta	9.923	1,5	0,3	9,5	0,0	24,0

Nota: La tabla muestra el resumen de las distribución de las principales variables usadas en este análisis descriptivo. Para el análisis de regresión se recodificaron las variables de interés. Elaboración propia usando datos de ENUT 2015.

1.2. Balance trabajo y familia

Cuadro A.2: Nivel de satisfacción con el equilibrio entre trabajo y vida familiar

Nivel de acuerdo	N	Porcentaje
Totalmente insatisfecho/a	423	4.9 %
Insatisfecho/a	2119	24.8 %
Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a	1759	20.6 %
Satisfecho/a	3738	43.7 %
Totalmente satisfecho/a	512	6.0 %

Nota: La tabla muestra la distribución del nivel de satisfacción con el equilibrio de la vida familiar y laboral. Elaboración propia usando datos de ENUT 2015.



Cuadro A.3: Nivel de satisfacción con el equilibrio entre trabajo y vida familiar según género

Nivel de acuerdo	Hombre	Mujer
Totalmente insatisfecho/a	4.5 %	5.4 %
Insatisfecho/a	24.6 %	25.0 %
Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a	21.3 %	19.9 %
Satisfecho/a	43.7 %	43.8 %
Totalmente satisfecho/a	5.9 %	6.0 %
Total	100.0 %	100.0 %

Nota: La tabla muestra la distribución del nivel de satisfacción con el equilibrio de la vida familiar y laboral según género. Elaboración propia usando datos de ENUT 2015.

Cuadro A.4: Nivel de satisfacción con el equilibrio entre trabajo y vida familiar según tramos de edad

Nivel de acuerdo	De 12 a 24 años	De 25 a 45 años	De 46 a 65 años	66 años y más
Totalmente insatisfecho/a	4.4 %	6.5 %	3.9 %	1.1 %
Insatisfecho/a	25.0 %	27.7 %	23.9 %	9.2 %
Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a	26.0 %	22.4 %	19.0 %	13.4 %
Satisfecho/a	40.2 %	38.2 %	46.8 %	66.1 %
Totalmente satisfecho/a	4.4 %	5.1 %	6.5 %	10.1 %
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

Nota: La tabla muestra la distribución del nivel de satisfacción con el equilibrio de la vida familiar y laboral según tramos de edad. Elaboración propia usando datos de ENUT 2015.

Cuadro A.5: Nivel de satisfacción con el equilibrio entre trabajo y vida familiar según quintil

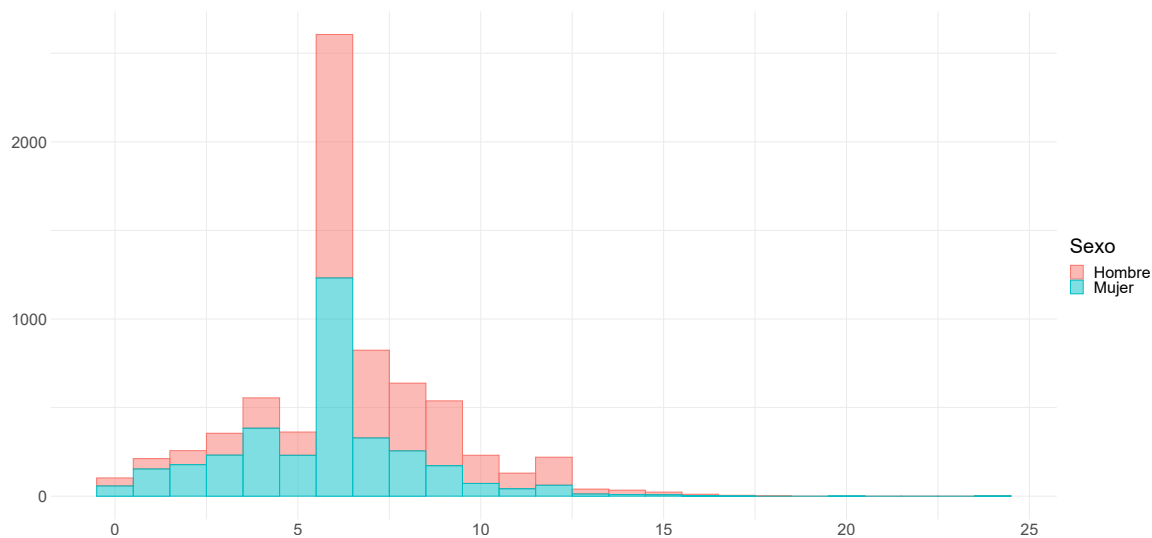
Nivel de acuerdo	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
Totalmente insatisfecho/a	3.8 %	5.5 %	4.7 %	5.2 %	5.3 %
Insatisfecho/a	23.6 %	24.6 %	26.7 %	24.9 %	23.3 %
Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a	20.7 %	21.0 %	21.7 %	20.8 %	18.1 %
Satisfecho/a	46.5 %	44.0 %	41.1 %	42.9 %	45.3 %
Totalmente satisfecho/a	5.5 %	5.0 %	5.8 %	6.1 %	8.0 %
Total	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %	100.0 %

Nota: La tabla muestra la distribución del nivel de satisfacción con el equilibrio de la vida familiar y laboral según quintiles de ingreso. Elaboración propia usando datos de ENUT 2015.



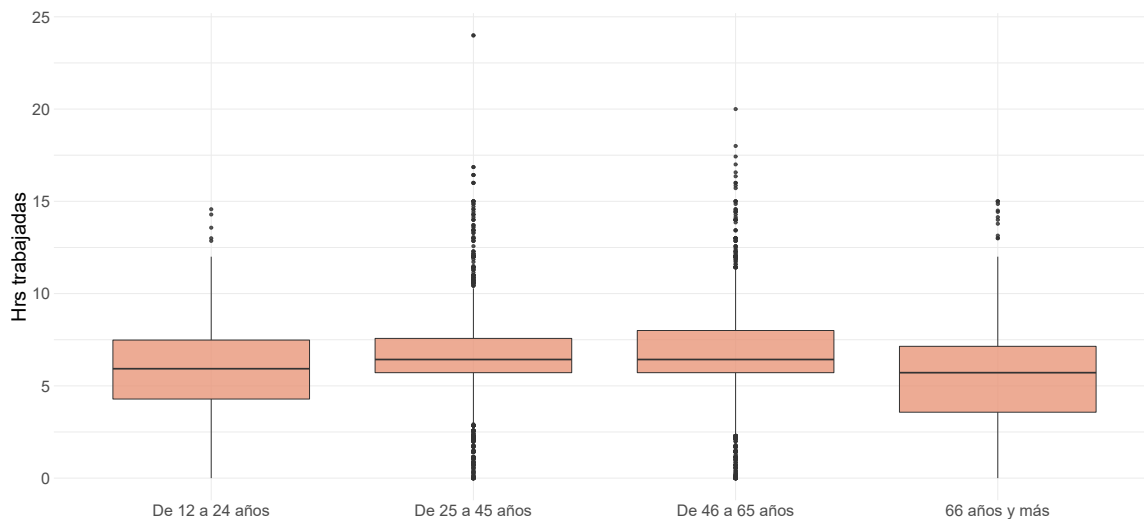
1.3. Trabajo remunerado

Figura A.1: Histograma horas trabajo remunerado según género



Nota: Elaboración propia usando base de datos ENUT 2015 (INE). La figura da cuenta de la distribución de las horas de trabajo remunerado según género.

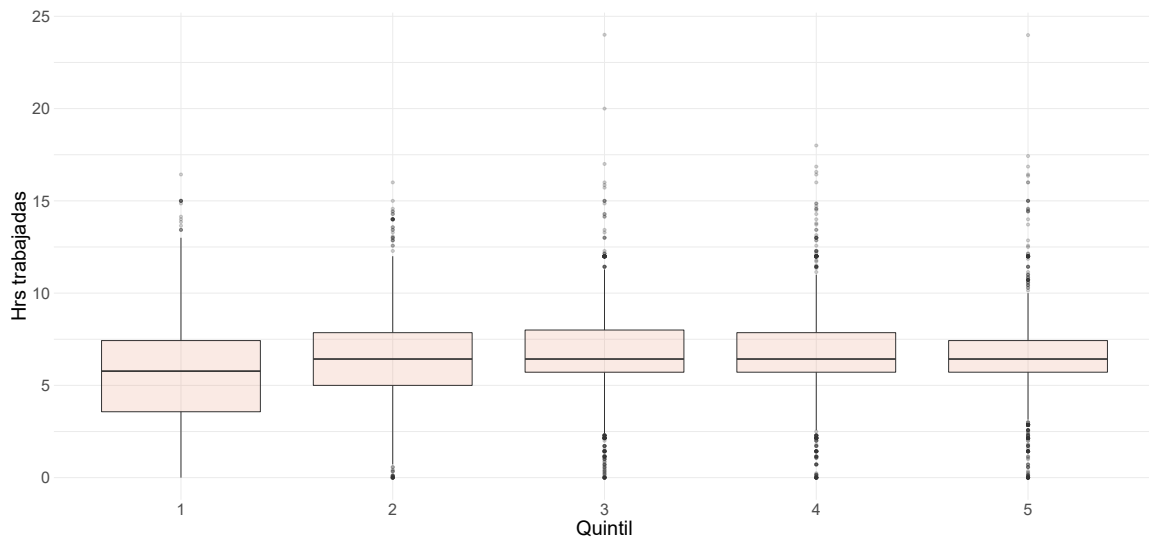
Figura A.2: Histograma horas trabajo remunerado según tramos de edad



Nota: Elaboración propia usando base de datos ENUT 2015 (INE). La figura da cuenta de la distribución de las horas de trabajo remunerado según tramos de edad.

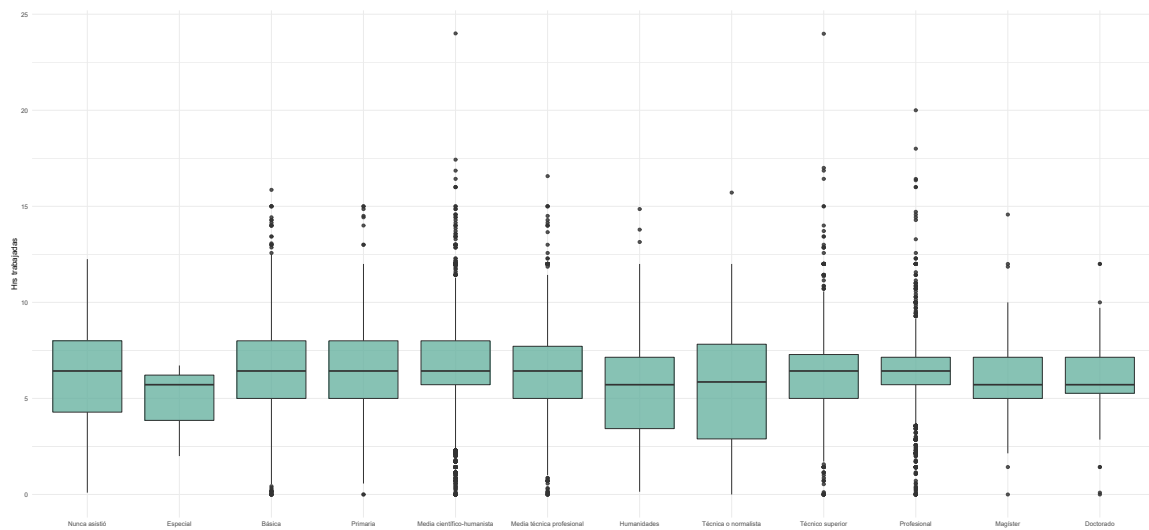


Figura A.3: Histograma horas trabajo remunerado según quintil



Nota: Elaboración propia usando base de datos ENUT 2015 (INE). La figura da cuenta de la distribución de las horas de trabajo remunerado según quintiles de ingresos.

Figura A.4: Histograma horas trabajo remunerado según nivel educativo

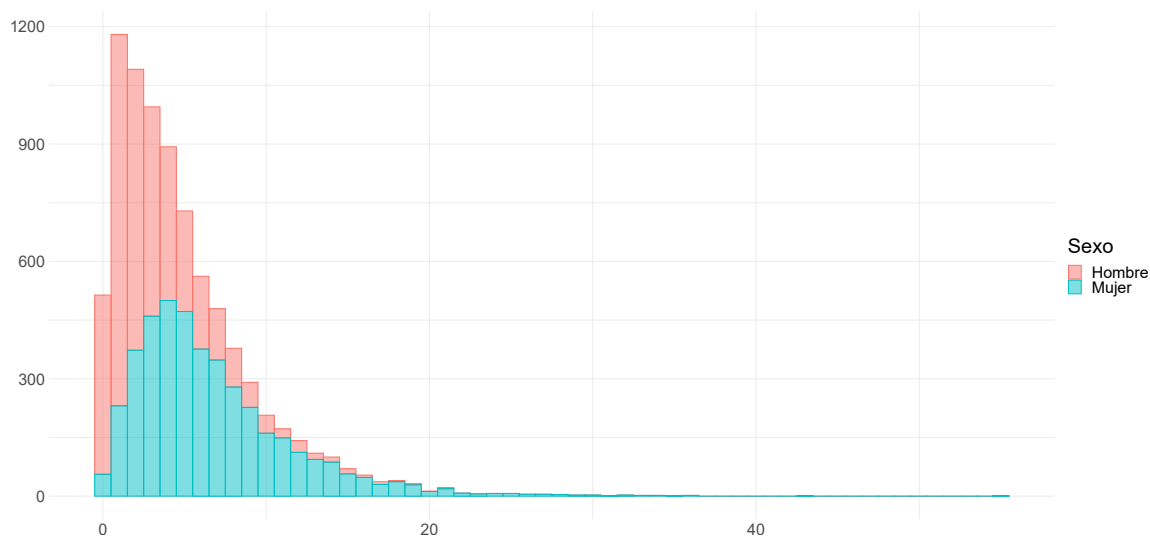


Nota: Elaboración propia usando base de datos ENUT 2015 (INE). La figura da cuenta de la distribución de las horas de trabajo remunerado según niveles educativos.



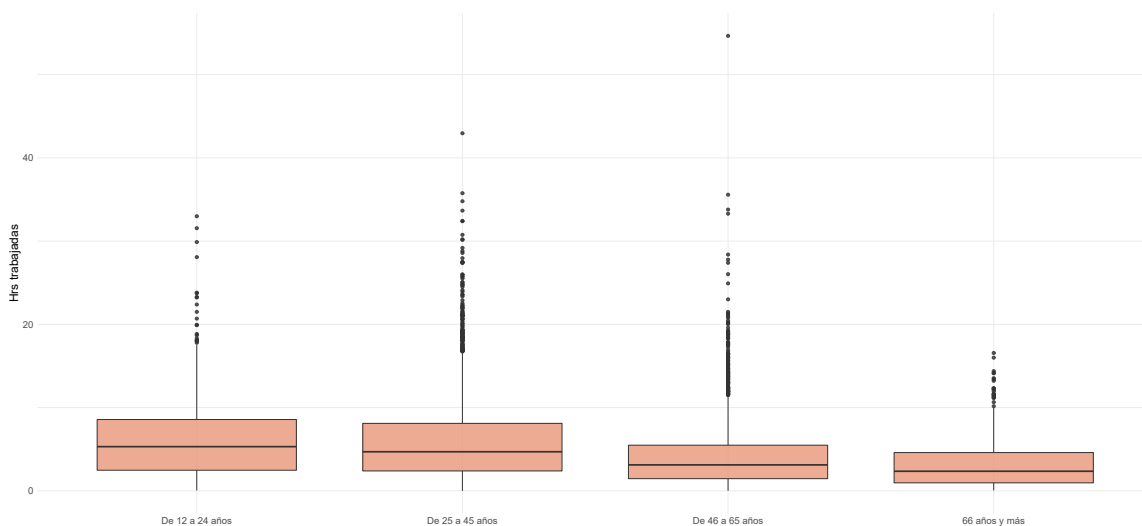
1.4. Trabajo no remunerado

Figura A.5: Histograma horas trabajo no remunerado según género



Nota: Elaboración propia usando base de datos ENUT 2015 (INE). La figura da cuenta de la distribución de las horas de trabajo no remunerado según género.

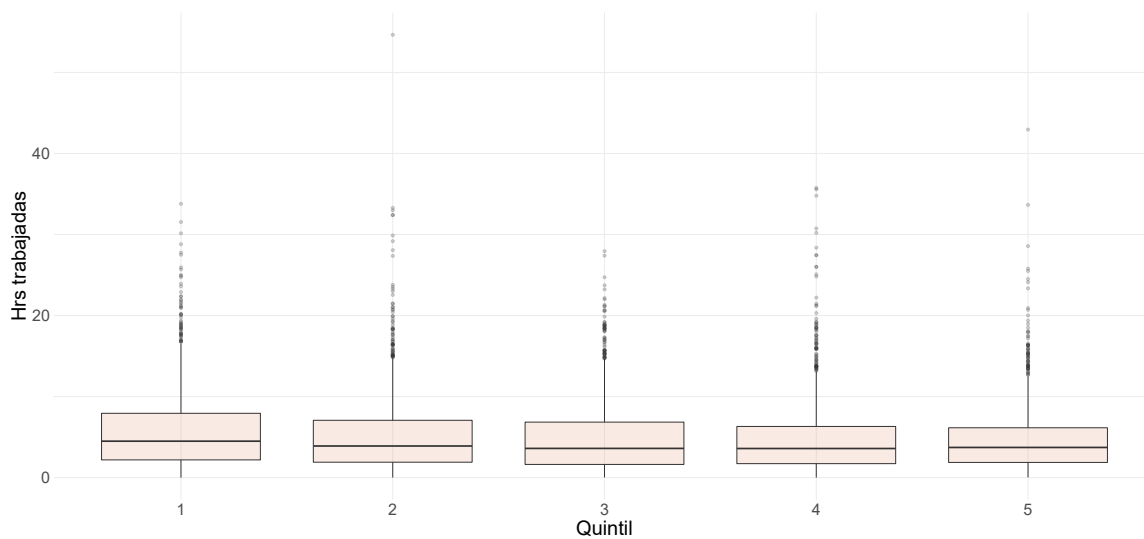
Figura A.6: Histograma horas trabajo no remunerado según tramos de edad



Nota: Elaboración propia usando base de datos ENUT 2015 (INE). La figura da cuenta de la distribución de las horas de trabajo remunerado según tramos de edad.

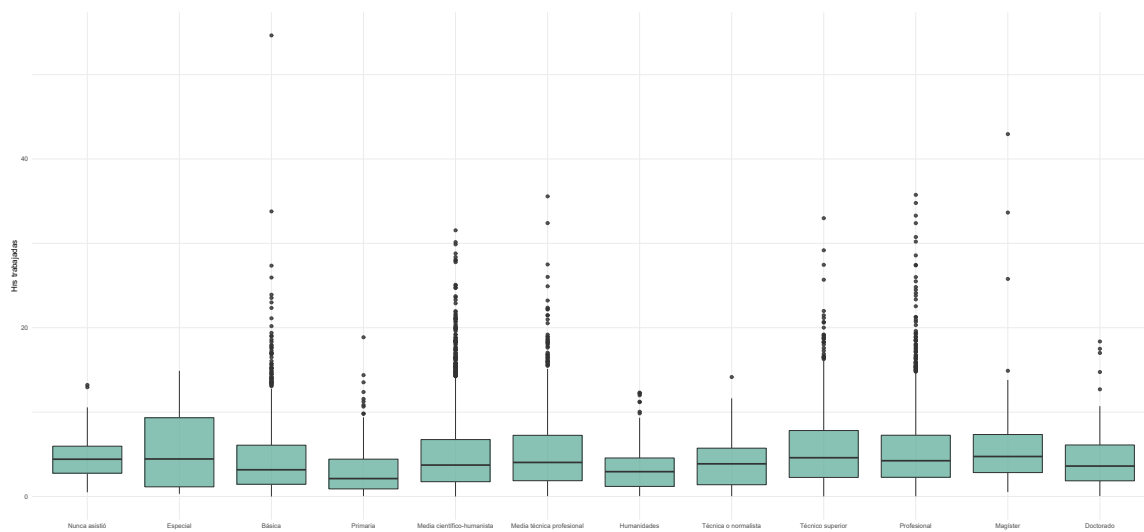


Figura A.7: Histograma horas trabajo no remunerado según quintil



Nota: Elaboración propia usando base de datos ENUT 2015 (INE). La figura da cuenta de la distribución de las horas de trabajo remunerado según quintiles de ingreso.

Figura A.8: Histograma horas trabajo no remunerado según nivel educativo



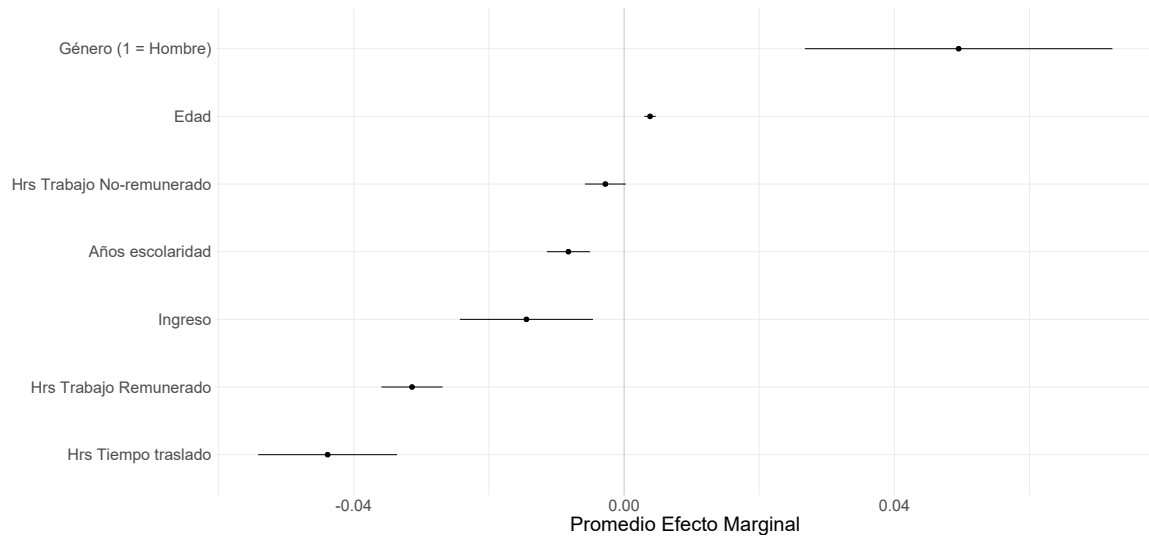
Nota: Elaboración propia usando base de datos ENUT 2015 (INE). La figura da cuenta de la distribución de las horas de trabajo remunerado según niveles educativos.



2. Modelo de Regresión

2.1. Efectos marginales

Figura A.9: Efectos marginales de la probabilidad de percibir satisfacción con el equilibrio entre trabajo y vida familiar



Nota: Elaboración propia usando base de datos ENUT 2015 (INE). La figura da cuenta de los efectos marginales de los regresores en la probabilidad de estar satisfecho con el equilibrio entre tiempo de trabajo y vida familiar.