



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Carrera de Derecho

Tesina en Derecho

"ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE LA LABOR DOCENTE Y EL TIEMPO DE TRABAJO"

Autores:

Andrés Salazar Castro

Alberto Venegas Jara

Profesora Guía:

Daniela Marzi Muñoz

INDICE

<u>RESUMEN.....</u>	<u>4</u>
<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>5</u>
<u>I.CAPÍTULO:.....</u>	<u>8</u>
<u>ASPECTOS GENERALES SOBRE LA JORNADA LABORAL.....</u>	<u>8</u>
<u>1.Marco Legal.....</u>	<u>8</u>
<u>1.Chile y el tiempo de trabajo.....</u>	<u>10</u>
<u>2.Consecuencias del exceso de trabajo.....</u>	<u>11</u>
<u>3.En búsqueda de una solución integral: la reducción del tiempo de trabajo.....</u>	<u>12</u>
<u>4.La negociación colectiva, tiempo de trabajo y trabajo que no es considerado por el empleador. </u>	<u>13</u>
<u>II.CAPITULO.....</u>	<u>17</u>
<u>LABOR DOCENTE: EL PANORAMA EN CHILE.....</u>	<u>17</u>
<u>1. Marco Legal.....</u>	<u>17</u>
<u>2.La Sobrecarga de Trabajo.....</u>	<u>18</u>
<u>3.Análisis Comparado de modelos extranjeros.....</u>	<u>20</u>
<u>4.La Calidad de la Enseñanza.....</u>	<u>21</u>
<u>5.Profesionalización e Intensificación.....</u>	<u>23</u>
<u>III.CAPITULO.....</u>	<u>27</u>
<u>CONCLUSIONES.....</u>	<u>27</u>
<u>BIBLIOGRAFIA.....</u>	<u>32</u>

Considerad, muchachos,
Este gabán de fraile mendicante:
Soy profesor en un liceo oscuro,
He perdido la voz haciendo clases.
(Después de todo o nada
Hago cuarenta horas semanales).
¿Qué les dice mi cara abofeteada?
¡Verdad que inspira lástima mirarme!
Y qué les sugieren estos zapatos de cura
Que envejecieron sin arte ni parte.
En materia de ojos, a tres metros
No reconozco ni a mi propia madre.
¿Qué me sucede? -¡Nada!
Me los he arruinado haciendo clases:
La mala luz, el sol,
La venenosa luna miserable.
Y todo ¡para qué!
Para ganar un pan imperdonable
Duro como la cara del burgués
Y con olor y con sabor a sangre.
¡Para qué hemos nacido como hombres
Si nos dan una muerte de animales!
Por el exceso de trabajo, a veces
Veo formas extrañas en el aire,
Oigo carreras locas,
Risas, conversaciones criminales.
Observad estas manos
Y estas mejillas blancas de cadáver,
Estos escasos pelos que me quedan.
¡Estas negras arrugas infernales!
Sin embargo yo fui tal como ustedes,
Joven, lleno de bellos ideales,
Soñé fundiendo el cobre
Y limando las caras del diamante:
Aquí me tienen hoy
Detrás de este mesón inconfortable
Embrutecido por el sonsonete
De las quinientas horas semanales.

"Autorretrato" Nicanor Parra

RESUMEN

El tema de esta tesina aborda una problemática poco tratada en la actualidad dentro del ámbito del Derecho laboral. Tiene que ver con el tiempo de trabajo, aunque no propiamente con la jornada laboral, sino, más bien, con el tiempo que los trabajadores sacrifican de su vida en función de la actividad productiva en los casos que ésta no ha sido considerada como jornada de trabajo. A saber, aquel tiempo utilizado en movilizarse a las dependencias de la empresa, el tiempo dedicado al cambio de vestuario, preparación de reuniones, entregas de turno, recibir instrucciones, etc. En general, el tiempo para preparar o terminar de realizar un trabajo que por orden del empleador se realiza fuera de la jornada ordinaria, y que además no representa descanso. Todo esto, particularmente relacionado con el trabajo docente, ámbito en el cual se refleja de manera más representativa esta temática buscando las reformas legales y las instancias de negociación colectivas necesarias para enfrentar este problema.

PALABRAS CLAVES: *jornada laboral, negociación colectiva, trabajo docente, estatuto docente, intensificación laboral, horas no lectivas.*

INTRODUCCIÓN

Con el avance del capitalismo¹ se impulsa el tema del tiempo de la jornada laboral con mayor fuerza, ya que es en este momento histórico donde comienzan a chocar dos intereses contrapuestos: por un lado las necesidades propias de este sistema económico, el cual para su desarrollo necesita contar con una fuerza laboral disciplinada y dispuesta a trabajar por largos períodos de tiempo, y, por otro lado, una incipiente organización de la clase trabajadora que comienza a resistirse a este.

En el devenir histórico cabe mencionar el caso de los carpinteros de Filadelfia que en 1791 van a la huelga demandando una jornada de 12 horas. Y es sólo en 1886 en los Estados Unidos cuando las luchas obreras logran establecer paulatinamente la jornada de 8 horas diarias en ese país. Durante el siglo XIX y hasta la depresión económica de los años 30 la reducción del tiempo de trabajo y el tema de las horas de trabajo son parte de una preocupación social.

Posteriormente, en el transcurso del siglo XX, a través del desarrollo de diversos instrumentos y organizaciones internacionales hay una preocupación por limitar el tiempo de trabajo y asegurar el derecho al descanso, muestra de aquello son la declaración universal de derecho humanos² de 1948 en su artículo 24, además el trabajo constante realizado por la organización del trabajo (OIT) así como también de los acuerdos regionales celebrados en los países del Mercosur y la Unión Europea.

En el caso chileno, los principios fijados en 1919 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) revisten especial importancia³. Ellos establecieron el máximo de ocho

¹ En nombre de la libertad individual se sostenía que los Estados no debían legislar interfiriendo en la "libre contratación" entre empleadores y trabajadores. La intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar.

² "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y vacaciones periódicas pagadas".

³ Chile ha sido estado miembro de la OIT desde 1919. El país ha ratificado 61 convenios, de los cuales 51 están en vigor, incluso los convenios fundamentales.

horas diarias o de 48 horas semanales, que Chile adoptó en 1924. Posteriormente, la misma organización internacional planteó la necesidad de avanzar en la reducción de la jornada laboral, cuestión que el Estado chileno recogió con la reforma legal de 2001, mediante la cual determinó la reducción, hacia el año 2005, del máximo de horas semanales de trabajo de 48 a 45.

A partir de los datos de este desarrollo histórico y en el panorama actual de la jornada laboral en Chile y el mundo, esta tesina busca analizar si las características en las que esta se desenvuelve, resultan o no compatibles con una buena calidad de vida y prestación laboral del trabajador, o si por el contrario, afectan negativamente en dichos ámbitos.

Dentro de este contexto, pasaremos a revisar la situación de un sector delimitado del conjunto de la fuerza laboral: los profesores en Chile. Sector que despierta un particular interés por lo estratégico e importante que es desde el punto de vista de la cultura y el desarrollo de las naciones y por la escasa preponderancia que se le da hoy como sociedad al rol de estos trabajadores.

Otro motivo es la escasez de estudios sobre la materia, y los que existen, no consideran al profesor, de forma previa a este en su dimensión de trabajador, y antes de eso como un trabajador inserto en un modelo económico y de trabajo global, analizando y dando respuestas solamente a aspectos particulares y atinentes a su profesión.

Paradójico al ver nuestras magras cifras en cuanto a educación, ya que en otras partes del mundo este tipo de investigaciones tienen hoy un espacio estratégico dentro de los debates sobre la formación y el desarrollo profesional docente.

Este trabajo se orienta principalmente a conocer cómo los profesores distribuyen su tiempo y cómo se las arreglan para cumplir diariamente con las múltiples tareas que se les exigen y que muchas veces no son remuneradas. Es situarse en el profesor antes como un prestador de servicios, en este como persona, en su realidad y necesidades concretas, en su calidad de vida, carga de trabajo, vida familiar, bienestar y salud personal y cómo el exceso de trabajo los afecta negativamente.

Las metodologías de investigación utilizadas son el examen y la comparación de la normativa nacional e internacional atinente a estos casos, junto con la revisión de bibliografía destacada en la materia para así revisar las distintas opiniones que puedan existir entre los autores, además de diversos estudios que versan sobre el tema del trabajo docente. Una vez completo el proceso de aprehensión de los distintos datos que entreguen las metodologías, reflexionaremos sobre la respuesta estatal, para finalmente precisar cual o cuales debiesen ser las soluciones al problema, siempre orientado por el principio protector.

Formalmente, la estructura de esta tesina estará compuesta por tres capítulos: el primer capítulo que presenta los aspectos generales sobre la jornada laboral, necesarios para entender desde un punto de vista doctrinal y dogmático los datos que serán expuestos durante el desarrollo de este trabajo.

La función de este capítulo es realizar un análisis crítico de la realidad en Chile y el mundo en relación a la jornada laboral y sus interacciones con las lógicas económicas y de mercado imperantes.

El segundo capítulo expone el caso concreto de los trabajadores de la educación y tema principal de esta tesina, el cual es analizado en su diversas dimensiones de su realidad laboral, su calidad de vida y los problemas de este en el aula.

En el tercer capítulo, se exponen las conclusiones y las propuestas en relación al tema en cuestión, para lograr una mejor protección a los trabajadores, particularmente a aquellos que se desempeñan en la educación.

I. CAPÍTULO:

ASPECTOS GENERALES SOBRE LA JORNADA LABORAL

1. Marco Legal

El artículo 21 del Código del trabajo define la jornada laboral como: “El tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato (jornada activa). Asimismo es considerado jornada de trabajo el tiempo que el dependiente está a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables (jornada pasiva)”. Esta definición a nuestro parecer no abarca por completo el tiempo que el trabajador dedica efectivamente al trabajo, puesto que el tema en cuestión no se trata sólo del tiempo ocupado directamente en las actividades laborales para las que los trabajadores son contratados, sino que se trata de tiempo usado en los traslados al trabajo y desde él, en prepararse o terminar de realizarlo: recibir y entregar turnos, instrucciones y cambio de ropa, entre otras actividades.

Ciertos estudios han podido identificar una brecha significativa de tiempo empleado en actividades en torno del trabajo, que puede alcanzar hasta 3 horas al día, en especial en la Región Metropolitana⁴. Estos espacios de tiempo, que habitualmente no son remunerados o considerados de alguna forma por el empleador, son inutilizables para otras opciones o necesidades personales, son “tiempos muertos” y no de descanso, por lo tanto el trabajador queda en un estado de indefensión frente a este tipo de situaciones.

En la práctica la desregulación existente sobre estos tiempos dedicados al trabajo genera un desequilibrio en la relación laboral entre el empleador y el trabajador, puesto que se puede prestar para abusos como en el caso del comercio, en especial de las grandes tiendas, que por el horario de cierre de los establecimientos y las tareas de trastienda

⁴ Según datos de la Encuesta de Calidad de Vida Urbana 2012, realizada por el Ministerio de Vivienda, el 30% de los habitantes de la capital se demora más de 60 minutos en movilizarse de su hogar al trabajo, llegando a 48% en comunas como la Pintana.

posteriores, de ordenamiento de mercaderías y chequeo de cajas, en muchos casos sobrepasan las 12 horas diarias (incluyendo traslados, preparación y cierre).

La doctrina administrativa se ha ocupado de algunos de estos temas, estableciendo criterios como en el caso del tiempo destinado a las actividades de cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal, estableciendo⁵: *“constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas por razones de higiene y seguridad, independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligaciones del trabajador en el respectivo reglamento interno. Igualmente, deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en el citado reglamento”*⁶.

La Corte Suprema⁷ ha dicho: *“...claramente la ley ha previsto que el tiempo en que el trabajador no desempeña realmente sus labores, por causa que no le sea imputable, pero se encuentra a disposición del empleador, se entienda como lapso trabajado. Esta norma regula la jornada conocida como nominal o pasiva, distinguiéndola nítidamente de aquélla en que el trabajador se encuentra produciendo para el empleador, pero ni ella ni la definición de la jornada activa obstan, en caso alguno, a que esta última pueda comprender actividades que, si bien, en estricto rigor, no son productivas, resultan indispensables para que el trabajador dé cumplimiento a las obligaciones contraídas mediante la suscripción de su contrato de trabajo.*

Pero, en general, sobre muchos otros puntos de los que ya mencionamos no ha habido mayores pronunciamientos.

⁵ ORD. N° 2936/225 dirección del trabajo

⁶ Reconsidera doctrina contenida en ordinarios N° 3707, de 23.05.91, 1445/81 de 17.03.99, 1127/103, de 22.03.2000, 1221/114, de 10.04.2000 y toda otra que resulte incompatible con la sustentada en el presente dictamen.

⁷ Corte Suprema (Sentencia de 7 de abril de 2009, ROL 580-09) :

1. Chile y el tiempo de trabajo

Chile es uno de los países miembros de la OCDE que más tiempo dedica al trabajo y así lo demuestran variadas mediciones internacionales y encuestas a nivel nacional⁸. Esta situación es motivo de constantes reclamos y diversas infracciones a la normativa laboral, no obstante que, muchas veces, la situación se oculte con el acuerdo entre empleadores y trabajadores.

Para explicar esto, es importante remarcar la influencia existente del sistema económico imperante en el que nos desenvolvemos ya que, el exceso de tiempo dedicado al trabajo es consecuencia de esta máquina en que estamos insertos y del arraigado consumismo que lleva en sí misma. Esta relación se produce principalmente con el tiempo de ocio, la sociabilidad y el estar con otros, los cuales han sido crecientemente reemplazados para el consumo. Este tema se ve resaltado más aún por las tácticas de venta, como la publicidad y la facilidad que existe hoy en día para acceder a créditos en casas comerciales⁹, y con ello, el incentivo al endeudamiento generando un círculo vicioso de consumo-trabajo-endeudamiento.

Dentro de este tema, otro factor importante a considerar es el uso de las tecnologías de la información en la vida laboral. La virtualidad de las tecnologías de la información se resume en su eficacia para comprimir el tiempo y el espacio, poniéndolos a nuestra disposición, reduciéndolos incluso por debajo del umbral de nuestros sentidos. Pero lejos de economizar tiempo (para liberarlo y reapropiarlo en un plano de actividad superior) nuestro sistema económico lo comprime aun más: engulle el tiempo de unos con mas

⁸ Según datos de la Fundación Sol, entidad abocada a estudiar los fenómenos laborales, existe un 11% de chilenos que trabaja más de 11 horas diarias, y el 30% de los asalariados full time, trabaja 56 horas semanales.

⁹ Sin mencionar las estrategias comerciales de las grandes tiendas, las cuales generalmente forman parte de un grupo o holding, en el que empresas de diferente giro constituyen una red de negocios y se potencian unas con otras; de modo tal que la tienda es la puerta de entrada al público que terminará comprando bienes de las otras empresas del grupo, generando finalmente mayor ansiedad por consumir.

trabajo, tritura y divide el de otros, con múltiples y contradictorios compromisos, y margina el de los caídos en el desempleo o la inactividad (separando así los ritmos y los tiempos sociales hasta hacernos vivir en mundos diferentes).

2. Consecuencias del exceso de trabajo

El hecho de permanecer interminables jornadas en el trabajo tiene importantes consecuencias negativas en diversos ámbitos de la vida de las personas. Cada vez hay mayor evidencia científica que indica que, prolongadas jornadas laborales, acarrear trastornos fisiológicos, ya que no es posible tener un descanso y un sueño diario reparador. Todo esto provoca un mayor desgaste físico y psicológico, y que incluso puede llevar al desarrollo de trastornos mentales.

La alteración reiterada de estas constantes tiene al menos tres consecuencias sobre la calidad de vida laboral: fatiga durante la jornada; baja en los umbrales de alerta, que pueden inducir a errores y accidentes; y, mayor irritabilidad en las relaciones interpersonales. Esto además, afecta a la empresa ya que repercute en una menor productividad, empeoramiento del clima organizacional y, como escape o por enfermedad, en un mayor ausentismo laboral.

Junto con lo anterior, las prolongadas jornadas y la consecuente alteración de los tiempos de trabajo y de descanso trastornan la vida personal y familiar del trabajador¹⁰, ya que estas reducen la posibilidad de abrir otros espacios de desarrollo personal y empobrecen la vida familiar, dificultando el desarrollo de relaciones familiares de calidad. Lo cual es posible apreciar por la distorsión de las “dinámicas familiares”¹¹,

¹⁰ Existe normativa, por ejemplo en Italia, ley 50/2000 de “horarios y tiempos de la ciudad” que, con miras a la compatibilización del trabajo y conciliación familiar, toman en cuenta el conjunto de horarios de apertura y cierre de oficinas públicas, comercio, escuelas para conceder los permisos.

¹¹ Como la dinámica inherente a las relaciones interpersonales: las conversaciones entre sus miembros, el desarrollo de actividades recreativas, tareas educativas de los padres hacia sus hijos, los espacios para la intimidad afectiva.

Finalmente otro ámbito que se ve afectado es la vida ciudadana, debido que los trabajadores tienden a estar desconectados de los sucesos de la vida nacional y del mundo que los rodean más allá de sus acontecer personal¹². Este fenómeno, sumado a la escasa información que procesan, repercute en que los trabajadores se resten en buena medida en su condición de ciudadanos, empobreciendo su contribución a la sociedad civil.

3. En búsqueda de una solución integral: la reducción del tiempo de trabajo.

Con todo, en la actualidad, la reducción del tiempo de trabajo es un proceso que se ha abordado en varios países, principalmente de Europa, a través de diversas experiencias y que se consideran en el marco general de las políticas de bienestar social. Aunque en general se ha optado por mecanismos de flexibilidad laboral, de los cuales no haremos referencia, ya que en Europa pueden funcionar puesto que habiendo sindicatos fuertes se produce cierto contrapeso para que no todo sea aumento del poder empresarial, y a nuestro parecer, esta no es muy viable en Chile, puesto que dicho mecanismo dota de potestades generales a los empleadores sobre trabajadores y en definitiva repercutiría en una precarización laboral. Esto básicamente porque la implementación de la modalidad supone que sea consensuada con las organizaciones sindicales, y en Chile eso sería impensable porque éstas no tienen poder de negociación. Por tanto, es importante que la reducción del tiempo de trabajo, para que tenga una incidencia positiva en la calidad de vida de los trabajadores, y mientras no se hagan los ajustes necesarios en el Derecho Colectivo, se inscriba dentro de una política general de empleo en la que la estabilidad del mismo debe seguir siendo un objetivo fundamental, objetivo que difícilmente podría ser alcanzado tomando este camino.

Conforme a lo anterior, pensamos que no es un tema de horas más, horas menos y como estas son organizadas, sino que la reducción del tiempo de trabajo es una

¹² De un lado, el trabajo provee medios de subsistencia, piso necesario de la participación política y, de otro, como está diseñado, lo imposibilita, por agotar las energías de la persona.

reivindicación histórica del conjunto del movimiento sindical que, a través de diferentes etapas, han ido configurando una normativa que regula y garantiza derechos básicos de la población trabajadora referidos a la jornada diaria y semanal, las vacaciones y permisos retribuidos, la edad de jubilación, así como los derechos del sistema de protección social vinculados al tiempo de trabajo y de no trabajo.

De ahí que, el tiempo de trabajo debe ser considerado hoy de forma integral, teniendo en cuenta no sólo la duración de la jornada laboral en sentido estricto, sino también otros elementos como su reordenación, las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial y como una forma de empleo voluntaria con garantía de derechos.

Muchos miedos infundados despiertan estas iniciativas en el sector empresarial, pero cabe recordar que existen evidencias suficientes para sostener que el proceso histórico de reducción del tiempo de trabajo, han dado lugar a su vez a reorganizaciones del trabajo y de la jornada que han permitido incrementos de la productividad.

En la mayoría de los países en estos últimos años, donde se viene produciendo una reducción del tiempo de trabajo se considera toda la vida laboral de las personas a través de mecanismos sociales como el retraso de la edad de incorporación de los jóvenes al mercado laboral y el adelanto de la edad de jubilación, de manera que la persona trabaje menos durante su vida.

Todas estas razones vienen a apoyar la necesidad de relanzar el proceso de reducción y reorganización del tiempo de trabajo como uno de los mecanismos esenciales para las mejoras en la productividad del tiempo y en el resguardo integral del trabajador contra la explotación.

4. La negociación colectiva, tiempo de trabajo y trabajo que no es considerado por el empleador.

En nuestro país, poca o nula importancia tienen los sindicatos y los acuerdos colectivos en temas de jornada de trabajo, la relevancia que debe adquirir la negociación colectiva en este nuevo modelo de jornada y distribución del tiempo se enfrenta a las cifras que indican que una parte escasa de los instrumentos colectivos suscritos por los trabajadores, se refieren a acuerdos con la empresa en relación con los tiempos de trabajo y descanso¹³.

Hoy en día menos de un uno por ciento de la fuerza laboral chilena ejerce el derecho a huelga legal. Así lo revelan las cifras entregadas por la Dirección del Trabajo, lo cual podría explicarse porque nuestra actual legislación es manifiestamente antisindical, al establecer la figura legal de la huelga de una manera muy limitada, al punto de abstraerla de los trabajadores como medida de presión.

La afirmación anterior se explica principalmente porque la huelga puede ejercerse únicamente dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada, siendo la última etapa de éste, además existe la posibilidad que el empleador pueda reemplazar las funciones de los huelguistas, y con ello anula totalmente el poder negociador de estos. En múltiples oportunidades, los organismos de control de la OIT han realizado llamados de atención al Estado chileno, por las numerosas restricciones que se establecen para el ejercicio de este derecho¹⁴.

Respecto a la cobertura de la negociación colectiva, de cada 100 trabajadores asalariados del sector privado, sólo 8 negocian de manera reglada sus condiciones comunes de trabajo y 2 lo hacen bajo la modalidad "no reglada", los restantes 90 no negocian colectivamente. Esto nos mantiene en un rango bajo de cobertura, en comparación con la media de los países de la OCDE que se sitúa en torno al 66%, con países que llegan al 90%.¹⁵

¹³ Según a los datos proporcionados por los trabajadores para la Encla 2011, apenas en el 1,5% de las empresas fueron pactados cambios en la jornada de trabajo por la vía de los instrumentos colectivos.

¹⁴ En el Informe de 2012 de la CEARC (Comisión de Expertos en Aplicación de Recomendaciones y Convenios). El último de 2012.

¹⁵ "Manifiesto por un nuevo modelo de relaciones laborales", Fundación Sol y un conjunto de abogados y abogadas laboristas. p. 4

La negociación colectiva es muy importante puesto que aquí es donde se podría abarcar y solucionar el mayor número de casos dentro del tema que estamos tratando, ya que es en esta instancia donde se podrían enfrentar de manera directa y precisa las diversas realidades de los trabajadores, lo cual es muy beneficioso para ellos ya que se logra proteger de forma más eficiente.

De las consideraciones anteriores se deriva el papel que tiene la iniciativa legislativa, puesto que es necesaria la apertura de un proceso general de negociaciones para abordar una reducción del tiempo de trabajo que se vería impulsada con un instrumento legal que incite tal negociación.

En todo caso, y teniendo en cuenta que en el momento actual la reducción del tiempo de trabajo debe abarcar, como hemos dicho anteriormente, un amplio grupo de materias que incluyan también la limitación y fiscalización de las horas extraordinarias, las cuales en la mayoría de los empleos son infringidas (convirtiéndose finalmente en trabajo no remunerado por la imposición de labores adicionales por parte del empleador a los trabajadores y por la pasividad de estos que las aceptan), al adecuado desarrollo del trabajo a tiempo parcial, es obvio que la iniciativa legislativa en esta materia debe contemplar todos estos aspectos y no limitarse exclusivamente a una norma que incite la realización de negociaciones para la reducción y reorganización de la jornada.

Adicionalmente, desde la negociación y el trabajo sindical, es posible tocar otros aspectos fundamentales en el desenvolvimiento de las relaciones laborales como son la gestión del conjunto del tiempo laboral, pero además es necesario poner en primer plano otros valores en el uso social del tiempo y en el reparto de las responsabilidades en el ámbito social y familiar¹⁶.

¹⁶ La Unión Europea en su Informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2007 dice lo siguiente: "Llama la atención comprobar que la tasa de empleo de las mujeres de entre 20 y 49 años se reduce 15 puntos cuando tienen un niño, mientras que la de los hombres aumenta 6 puntos". La Comisión de las Comunidades Europeas señala que estos datos reflejan las mayores dificultades que tienen las mujeres para conciliar la vida profesional y la vida privada así como el desequilibrio del reparto de las tareas domésticas y familiares entre hombres y mujeres siguen siendo importantes.

Todos estos cambios implican que el lugar de trabajo tienda hacia una transformación en que este logre ser un sistema social mucho más equilibrado, donde los trabajadores tengan un papel político y con poder en las decisiones dentro del proceso productivo¹⁷.

¹⁷ “Los trabajadores han dejado hace tiempo de pretender que son mentes monótonas y almas pasivas que dejan sus cerebros, sus sentimientos y sus derechos colgados a la entrada de la fábrica o la oficina. La participación significa tan solo que exigen ser (también en el lugar de trabajo) personas y ciudadanos”.

II. CAPITULO

LABOR DOCENTE: EL PANORAMA EN CHILE

1. Marco Legal

Con una mirada más clara sobre los aspectos generales de la jornada laboral y del trabajo que es realizado pero que no es considerado de ninguna forma por el empleador, pasaremos a exponer en el siguiente capítulo un tema sensible relacionado con lo anterior, y que tiene que ver con los profesionales de la educación y el tiempo que utilizan en las llamadas actividades curriculares no lectivas y que no son consideradas dentro de la jornada laboral ordinaria del docente.

Esta profesión está regulada por diferentes leyes, siendo la más importante la que se conoce como Estatuto Docente. Este estatuto establece las funciones, la formación y perfeccionamiento, la forma de participación (consejos de profesores y atribuciones consultivas) y la autonomía (en planeamiento y evaluación de procesos de enseñanza y aprendizaje, aplicación de textos de estudios, etc.), y la responsabilidad profesional.

Para fines de esta tesina, nos será útil a propósito de la definición que este realiza de las horas lectivas y no lectivas, contenida en el artículo 6 del Estatuto Docente.

Artículo 6º: La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel prebásico, básico y medio.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.

b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.

Adicionalmente, de acuerdo al Estatuto Docente, el artículo 80° “*La jornada semanal de trabajo de quienes ejerzan actividades docentes, no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula semanal de estos profesionales de la educación no podrá exceder de 33 horas cronológicas, excluidos los recreos. El horario restante será destinado a labores curriculares no lectivas*”, de esta forma un profesor dispone del 25% del tiempo de su contrato para realizar tareas no lectivas, es decir, todo aquello que se realiza previo o posterior a una clase¹⁸.

2. La Sobrecarga de Trabajo

¿Será suficiente esta distribución horaria para realizar todas las tareas asociadas a la educación que son encomendadas a nuestros docentes? La evidencia indica que no, esta distribución horaria no es suficiente traduciéndose en sobrecarga laboral para estos.

En relación a la carga laboral, el censo docente realizado por EduGlobal (2012), aplicado a 12.000 docentes chilenos de diferentes dependencias y características de trabajo,

¹⁸ Existe debate en cuanto a la relación causa – efecto que existiría entre la calidad y nivel de aprendizaje de los estudiantes y la existencia de más o menos horas lectivas, tema que no trataremos. Sin embargo, podemos establecer como premisa debido a la existencia de cierta evidencia de que el tiempo lectivo en sí mismo no asegura una mejor enseñanza y que estas actividades son relevantes en el proceso de enseñanza aprendizaje.

sostiene que el 69% de los docentes entrevistados dedica entre 7 y 20 horas semanales, a labores docentes y actividades relacionadas fuera del contrato laboral¹⁹.

Además existen datos que señalan que este tiempo asignado a las actividades curriculares no lectivas es insuficiente para cumplir con todas las responsabilidades que la ley le asigna a los profesores, traduciéndose en horas de trabajo adicional fuera del horario de contrato, y que además de provocar las consecuencias antes mencionadas, también influye en la baja valoración social de la profesión.

Muestra de aquello es que el 86% de los docentes declara trabajar fuera del horario de contrato, de ellos un 44% declara trabajar 10 horas o más semanales. El promedio es de 8,6 horas adicionales a las de contrato semanales, y no existen diferencias de relevancia entre distintas dependencias administrativas (diferencia de 1 hora entre establecimiento particular pagado y municipal). Junto con lo anterior, se observa una leve tendencia a aumentar la cantidad de horas extra trabajadas al subir de nivel de enseñanza. Incluso, más de la mitad de los docentes declara tener poco o casi nada de tiempo dentro del establecimiento para realizar labores no lectivas de trabajo individual tales como preparar clases y corregir evaluaciones (61% y 58% de los docentes respectivamente). Al contrario, más de la mitad de los docentes declara tener tiempo suficiente o regular para realizar atención de apoderados, atención de alumnos y tareas profesionales del colegio (62%, 51% y 55% de los docentes, respectivamente). Al respecto, la labor no lectiva que más tiempo dedican los docentes a la semana es a la preparación de clases, sin embargo, es la labor que menor disponibilidad de tiempo tiene en el establecimiento.

Así mismo, el estudio realizado por UNESCO (2005) señala que el 42% de los profesionales entrevistados ha tenido estrés a lo largo de su carrera docente. Sumado a esto, los resultados del censo docente (EduGlobal, 2012) señalan que el 41% de los encuestados afirma que el nivel de estrés se debe a la multidimensionalidad de requerimientos que tiene la profesión, y que con frecuencia, afecta en su trabajo.

¹⁹ *EduGlobal / Profedatos "Primer Censo Docente" 2012 p.20*

3. Análisis Comparado de modelos extranjeros

En cuanto al panorama internacional, la realidad chilena es igualmente desmejorada. Al ingresar Chile a la OCDE, se han puesto al desnudo las debilidades del modelo educacional, principalmente por considerar a esta como una actividad económica lo cual repercute en que sea una de las más caras, segregadas socialmente, con peor rendimiento en las evaluaciones de conocimiento según la evaluación PISA, y con una proporción de horas no lectivas baja en comparación a estos países.

Las estadísticas señalan que el promedio de los países de la OCDE tiene una proporción de horas no lectivas/lectivas cercana a 35% y 65% respectivamente (OCDE, 2009).

Respecto a la proporción de las horas lectivas y no lectivas, el panorama internacional es bastante diverso. Si se considera la parte legal, en muchos países sólo se consideran las horas lectivas como base para la asignación de sueldos, en donde se presume el desempeño del profesor en sus horas no lectivas. En otros países, como Islandia, se consideran ciertas horas de contrato que corresponden a horas no lectivas fuera del establecimiento educacional (OCDE, 2011). Por otro lado, se encuentran países como Chile²⁰, que consideran dentro del contrato de trabajo a todas las horas lectivas y no lectivas, los cuales pueden ser comparados fácilmente a nivel cuantitativo.

Esto demuestra que esto no es sólo un tema de porcentajes y distribución de horas sino que además influye en el marco legal que regula el horario docente, dicho esto, nuestro país no solo no posee una proporción de horas no lectivas suficientes para los requerimientos educativos y de calidad de vida del profesorado, sino que además esta proporción se nos presenta de una manera poco flexible al no permitirse que el desempeño fuera del establecimiento se presuma como trabajado por el docente como ocurre en sistemas extranjeros citados.

²⁰ A nivel de cantidad de horas lectivas, Chile se sitúa como el país con más horas lectivas por profesor por semana en la Educación Primaria, con un total de 33 horas legales según jornada completa de trabajo (aplicable también para Educación Secundaria). En la Educación Secundaria, Chile sólo es superado por Argentina, que posee un total de 38 horas de labores lectivas por semana.

4. La Calidad de la Enseñanza

Los docentes son los actores centrales del proceso educativo, de las capacidades y condiciones de trabajo de estos depende que efectivamente se produzcan cambios positivos en los aprendizajes de los alumnos y alumnas.

Cuando se piensa en los procesos de mejoramiento de la calidad de la enseñanza, se debe buscar las condiciones laborales que permitan al profesorado ampliar y enriquecer sus propias capacidades, renovar sus metodologías de enseñanza y profundizar sus conocimientos, pero sobre todo evitar que estos estén sometidos a niveles de estrés y sobrecarga de trabajo que repercutan negativamente en su prestación laboral.²¹ Es cosa de imaginarnos otras labores dentro de la sociedad y asimilarlos a la situación de los docentes ¿Qué ocurriría si un médico opera todo el día sin preparar o estudiar las operaciones? ¿O un arquitecto que presenta planos sin organizarlos o un ingeniero que hace puentes sin planificarlos?

En la educación municipal los docentes se rigen por el Estatuto Docente, que les da estabilidad en sus cargos y garantiza el cumplimiento de acuerdos laborales como la cancelación de bienes y asignaciones por perfeccionamiento. En el sector particular subvencionado, a pesar de que los recursos los entrega el Estado a los sostenedores, los profesores no cuentan con las garantías que proporciona el Estatuto, por lo tanto trabajan con gran inestabilidad laboral, contratos a plazo fijo y, en general, no se les pagan las asignaciones establecidas en el Estatuto Docente.

Otro aspecto a considerar de las condiciones laborales se encuentra referido a la forma en que es organizado el trabajo docente, la utilización de los tiempos propiamente

²¹ González Navarro, Luis Eduardo "El tiempo en el ejercicio docente. Intensificación y proletarización del trabajo" *Revista Educación*, 2013 p.3

tal, estilos de trabajo, soportes técnico-pedagógicos y condiciones de aula, todo lo cual cobra relevancia para los procesos de mejora.

Es contrario a cualquier tipo de proceso de mejora de enseñanza la desconexión existente entre los requerimientos del aprendizaje para enseñar bien y la vida laboral del profesorado, en donde el docente se encuentra la mayor parte del tiempo encerrado en su aula, sin posibilidad de interactuar con otros y por medio de dicha interacción aprender de otros y compartir su experiencia.

Desde el punto de vista del alumno, un sistema de alta exposición de estos, a clases, es altamente ineficaz²². La cantidad de horas de exposición de los alumnos a clases es la más alta de los países de la OCDE. Es decir, los estudiantes están más tiempo sometidos al estímulo educativo y obtienen muy malos resultados en medio de un entorno de alta inversión económica.

Así, casi todo el tiempo que ocupan los docentes transcurre en el aula frente a sus alumnos, lo que significa consagrar el trabajo individual del docente, frustrando los posibles aprendizajes y mejoramientos que se pueden obtener en trabajos colectivos, enseñar es una tarea compleja y un individuo no puede saber todo lo necesario. A través del trabajo en equipo, un profesor tiene acceso al conocimiento que está distribuido entre los miembros de una comunidad profesional y con ello mejora su calidad de enseñanza.

En Chile existen tiempos consignados para trabajos colectivos, pero estos generalmente son dedicados a tratar sobre aspectos administrativos y no de enseñanza propiamente tal, no generando los espacios necesarios a los docentes frente a las variadas exigencias de aprendizaje de sus alumnos, y realizar actividades necesarias como reunirse, planear, poner en común, ayudarse y discutir dentro de la jornada escolar normal.

²² Así lo demuestra una investigación, efectuada a propósito de las pruebas PISA de 2006 y 2009, que estudia el el rendimiento académico de los estudiantes de 15 años en matemática, ciencia y lectura, la cual llega a la conclusión de que no existe evidencia suficiente para concluir sobre la existencia de una relación causal entre el tiempo en clase y los logros académicos, y que por tanto las políticas educativas no deben ir encaminadas al aumento de las horas de clases, sino al mejoramiento de la calidad de estas. En “La extensión del tiempo de clase en el aula. ¿Garantía para un mayor rendimiento académico?” Inés Méndez, Matilde Peñagaricano e Inés Sturla.

El estudio de los usos e interpretaciones del tiempo de preparación de los maestros constituye, por tanto, un *elemento crítico* de interesantes posibilidades teóricas para analizar las relaciones entre el tiempo, el trabajo y la cultura en la enseñanza.

5. Profesionalización e Intensificación

El docente se encuentra hoy en día, en una situación de constante cambio a su alrededor. Los programas curriculares están continuamente siendo reformados, en materia tecnológica se multiplican las innovaciones y las estrategias de evaluación son más variadas. Esto se traduce en que las responsabilidades de los profesores son más amplias y sus papeles en el proceso educativo son más difusos.

Es evidente la existencia de los cambios en el trabajo de los profesores, aunque el sentido de estos cambios es más discutible. Dos de las explicaciones opuestas más extendidas son la de la profesionalización y la intensificación, y según cuál de estas se adopte, se podrá delimitar de distinta forma que debe y que no debe realizar un profesor o qué funciones son o no propias de la labor del docente.

Los argumentos que sustentan los partidarios del principio de la profesionalización insisten en la lucha por una mayor profesionalidad del docente a través de la ampliación del rol del maestro. Sostienen que los profesores están comprometidos con el perfeccionamiento continuo y la participación en un amplio proceso de cambio en la escuela. Según estas opiniones, la enseñanza está haciéndose cada vez más compleja y más técnica y el profesor cumple en este cambio un rol protagónico, y cualquier función adicional que el profesor deba ejercer se explica y justifica a través de este paradigma. El profesor no solo debe adaptarse a los cambios y nuevas exigencias, sino aspirar que a partir de su actuar, estos se produzcan efectivamente²³.

²³ En esta perspectiva, lo que Hoyle llama profesionalidad ampliada del docente y Nias denominan, con mayor cautela, profesionalidad limitada, es una realidad que surge y también una aspiración.

Otros apuntan a que estos cambios en los procesos educativos, son explicados bajo el principio de la intensificación. Sostienen que el trabajo del docente se intensifica progresivamente, esperándose de ellos que den respuesta a presiones más fuertes y realicen múltiples innovaciones en condiciones que no mejoran sino que, en el mejor de los casos, son estables y, en el peor, se encuentran en proceso de deterioro. Este concepto se deriva de las teorías generales del proceso de trabajo sobre todo las expuestas por Larson²⁴ en cuyo trabajo este autor realiza las siguientes afirmaciones:

- La intensificación lleva a reducir el tiempo de descanso durante la jornada laboral, hasta no dejar, incluso, espacio para comer.
- La intensificación conduce a carecer de tiempo para reformar las propias destrezas y para mantenerse al día en el campo propio.
- La intensificación provoca una sobrecarga crónica y persistente (en comparación con la sobrecarga temporal que se experimenta, a veces, en los plazos fijados para reuniones) que reduce las áreas de criterio personal, inhibe la participación en la planificación a largo plazo y el control sobre la misma favorece la dependencia de materiales producidos fuera y de la pericia de terceros.
- La intensificación conduce a la reducción de la calidad del servicio, cuando se producen recortes para ahorrar tiempo.
- La intensificación lleva a una diversificación forzada de la pericia y la responsabilidad para cubrir la falta de personal, lo que, a su vez, provoca una dependencia excesiva de la pericia de terceros y mayores reducciones de la calidad del servicio.

Desde este punto de vista, la profesionalidad ampliada es simple retórica, una estrategia para que los docentes colaboren de buen grado en su propia explotación, dejando que se les exijan cada vez mayores esfuerzos.

²⁴ Hargreaves, Andy "Profesorado, cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambia el profesorado" Madrid. 1996 que cita a Larson, S. M. (1 980,): «Proletarianization and educated labor», *Theory and Society*, 9 (1), páginas 131-175.

Los mismos docentes se muestran confundidos ante esta dualidad, muchos de estos procesos hacen que los docentes se sientan más profesionales y les estimula a aceptar el mayor número de horas y la intensificación de su trabajo que acompaña su introducción. Bajo esta ilusión de la dedicación profesional, los maestros se ofrecen a menudo para asumir responsabilidades adicionales, incluyendo actividades posteriores al final de la jornada escolar y nocturna.

Pensando en uno de los tantos factores de cambio que se introducen en los procesos educativos actuales, uno de los más peligrosos, por constituir un arma de doble filo para el profesor es la creciente tecnologización de los mismos. Muchos de estas nuevas herramientas, muy lejos de simplificar la vida al docente, le recarga a este de nuevas y desconocidas funciones en su trabajo, ya que requiere muchas veces de los profesores pasarse el día contestando preguntas, monitoreando discusiones y/o realimentando a sus alumnos desde su hogar. Esto les exige conectarse varias veces al día, leer las anotaciones de sus alumnos y contestarlas, sin contar la corrección de tareas y la revisión de los trabajos individuales o grupales que también requieren dedicación, muchas veces de tiempo completo.

Bajo la excusa de una profesionalización de la labor docente, y del uso incipiente de nuevas tecnologías el profesor es obligado a inmiscuirse en este mundo nuevo, del cual muchas veces desconoce completamente, obligándose a invertir recursos propios en auto-capacitación y mantener económicamente en su hogar las herramientas tecnológicas indispensables para cumplir con estas nuevas funciones. No debemos olvidar que gran parte del profesorado se mantiene en los estratos bajos y mantener las herramientas tecnológicas como computadores e internet es muchas veces una dificultad adicional que deben afrontar.

Poco criterio muestran a su vez, directores y mantenedores de los centros educacionales, que con la implementación de sistemas virtuales de evaluaciones, le encomiendan a los docentes la labor de mantener la información transcrita y actualizada desde sus hogares, subir las notas vía internet, entre otras, funciones que en un pasado le correspondían a funcionarios auxiliares.

III. CAPITULO

CONCLUSIONES

Conforme a lo expuesto es posible apreciar tres factores que repercuten negativamente en la calidad de vida del profesorado en nuestro país.

→ La situación general del país, donde las jornadas laborales son muy extensas e inflexibles, el derecho laboral es directamente antisindical y donde existe la figura de la huelga legal, pero no constituye un mecanismo eficaz de presión y por tanto tampoco es un mecanismo eficaz de protección para los trabajadores.

Como paso inicial, proponemos reducir de forma generalizada la jornada laboral progresivamente hasta alcanzar la reducción a una semana laboral de 40 horas, que avance a largo plazo hacia las 35 horas, con esto, se podría lograr amortiguar el impacto de las labores que se realizan para el trabajo o en función de este pero que no es considerado como tal, porque si se reduce la jornada el trabajador tendría más tiempo libre para hacer vida social y familiar.

Destacamos, en este sentido, el papel esencial de una iniciativa legislativa para lograr una reducción amplia y generalizada de la jornada de trabajo. Además, las iniciativas legislativas deben abordar no sólo medidas reductoras de la jornada, sino aspectos reguladores, incentivos, de seguimiento y control que aseguren una aplicación eficaz.

→ La falta de un marco legal más amplio y flexible que permita la presunción de horas no lectivas en favor de los docentes. En otras palabras, la insuficiencia del marco legal que regula el horario docente en la actualidad a nuestro país, carente en dos aspectos: por un lado, posee una proporción de horas no lectivas insuficientes para los requerimientos educativos y de calidad de vida del profesorado, y por otro esta proporción se nos presenta de una manera poco flexible al no permitirse que el desempeño fuera del establecimiento se presuma como trabajado por el docente como debería ocurrir en favor de estos.

→ Los nuevos requerimientos a la labor docente y la forma en que estos son abordados en sacrificio del esfuerzo y tiempo de este, que repercuten finalmente en una intensificación de su profesión.

Dado lo anterior, es que desde el ejecutivo se ha intentado impulsar el actual proyecto de Ley Carrera Docente (2012) el cual propone una disminución de las horas lectivas a favor de las no lectivas de los docentes en un 5% con respecto a la situación actual, es decir, un docente que está contratado 44 horas laborales, no podrá exceder las 31 horas frente al aula. Sin duda, esto significaría un avance a favor de los docentes, sin embargo, nos parece insuficiente. Así también, el Colegio de Profesores de Chile (2010), frente a la Carrera Profesional Docente, propone, entre otras cosas, que se debe establecer una nueva ponderación de trabajo lectivo y no lectivo. El gremio propone una proporción de al menos un 40/60 de tiempo no lectivo - lectivo, para llegar a futuro a una situación ideal de un 50/50. Sumado a lo anterior, proponen establecer una política de perfeccionamiento en servicio en torno a este cambio de paradigma.

Es primordial enfocar el asunto desde un punto de vista amplio que logre abarcar todas las variables anteriormente descritas. Es decir, no basta con la reforma que se propone en la distribución de las horas lectivas y no lectivas, sino que además se deben dotar a los trabajadores de mayores y amplias facultades de decisión dentro de su trabajo para hacer peso a esta sobrecarga de trabajo y romper con este desbalance entre esfuerzo-recompensa existente, aumentar los niveles de sindicalización y construir herramientas efectivas para afrontar la carencia de herramientas e infraestructura tanto a nivel gubernamental como del mismo centro educacional. Así también, es necesario encaminar los cambios legislativos al respecto hacia mecanismos que protejan de manera eficaz los derechos del trabajador y a su vez resguarden una buena calidad de enseñanza.

Es fundamental una mayor asignación de recursos para el sector, ya que el sistema escolar no está organizado para que los profesores puedan planificar, corregir y coordinarse curricularmente en la escuela. A los educadores se les paga principal y casi exclusivamente

por las horas frente a los alumnos por lo cual se trata de un problema grave, que pasa necesariamente por la inversión de más recursos para pagar estas horas al profesorado.

Un modelo educacional, como el actual, que dificulta el trabajo de los buenos profesores tiene un problema grave. Es clave permitir los espacios para organizar bien el aprendizaje y evitar llegar a extremos de estresar al máximo a la persona, obligándola a trabajar horas fuera de contrato.

En lo sectorial, se debe trabajar por la unidad entre los docentes del particular subvencionado y municipal. Como no hacerlo, si según todo lo que se observa, descontado el factor socioeconómico de sus alumnos, se constata que la realidad educativa, emocional y salarial de los profesores y los tamaños de aula en ambos sistemas son muy parecidos.

Esta unidad se puede construir a través, por ejemplo, de la lucha por una Carrera Docente Universal, que recoja las propuestas que establecen la nueva distribución de horas lectivas propuesta por el gremio, pero incluso se puede ir más allá, y no limitarse a establecer proporciones legales dentro de los contratos, sino establecer la posibilidad de presumir las horas no lectivas necesarias a partir de mínimos fijados por ley. Esta ruta, acompañada de mayores resguardos para el sector particular y subvencionado y poderes hacia la negociación colectiva, deberá culminar necesariamente hacia un sistema educacional de excelencia, donde el docente sea el pilar fundamental.

Esto dependerá de la unidad del sector y la voluntad política de generar los cambios legislativos necesarios para poner en marcha estas reformas. De lo que no hay dudas ni matices posibles es en el explícito rechazo que iniciativas como las del gobierno deben despertar, ya que modificar las horas desde el 75 al 70%, es a todas luces insuficiente.

Es muy importante que se reconozca todo el tiempo que estos profesionales dedican a su trabajo, principalmente aquel que no es considerado como la preparación de clases, revisión de pruebas, entre otros, que de acuerdo a nuestra jurisprudencia, al menos se

debería remunerar. En este sentido, el Tribunal Constitucional²⁵ es claro al manifestar: *“la garantía constitucional de libertad de trabajo y su protección, incluye el reconocimiento de que todo trabajador debe gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, lo que implica que pueda disponer de un descanso adecuado y de que exista una limitación razonable de la duración del tiempo de trabajo, que le permita disfrutar de tiempo libre para compatibilizar sus obligaciones laborales con los otros aspectos de su vida.”*

La calidad del trabajo docente y de cualquier actividad laboral tiene como techo el nivel de formación y las condiciones laborales de sus trabajadores. Así, si bien los grandes cambios en la educación y la sociedad se producen a niveles estructurales y políticos, los encargados de diseñar estos sistemas educativos no deberían ignorar los importantes procesos que ocurren en el lugar de trabajo y la posibilidad de que ésta puede ser el motor para el cambio. Y debido a que es el interés de todos que la educación sea de mejor calidad y más equitativa, así como también, que las condiciones generales de los trabajadores de nuestro país sean las mejores, atender las necesidades de los trabajadores y docentes debe ser una prioridad política, si se desea construir una sociedad más justa y desarrollada.

Por otro lado y para finalizar, en un ámbito más generalizado, es dable mencionar que se hace necesario un cambio de perspectiva, una revolución en la correlación de los tiempos, para que de esta forma los valores vividos en el tiempo de no trabajo influyan en la esfera del trabajo, haciendo emerger reivindicaciones relativas a la duración y a la organización de la jornada laboral, para que esta en definitiva, no abarque la mayor parte de nuestro tiempo activo. De esta forma, la organización del tiempo de trabajo debería amoldarse más a la lógica y exigencias de los otros tiempos sociales y a los valores sociales y culturales. En otras palabras, en la medida que el tiempo libre, deja de ser un residuo marginal y gana peso en el conjunto del tiempo social, su influencia sobre el tiempo de trabajo se hará cada vez mayor, y con ella la pretensión de que éste tenga sentido en sus contenidos y una mayor participación personal en su organización.

Junto a lo anterior es importante reconstruir los mundos vitales, rehacer la convivencia familiar y el tejido social próximo, para pasar de un mundo dominado por el

²⁵ Tribunal Constitucional es claro al manifestar: Rol 1852-10 “Sindicato Inter-empresas de Conductores N° 4 Flota Talagante con Bravo Miranda, Domingo y Otros Empresarios”.

trabajo productivo (económicamente hablando) a otro de ocupaciones sociales y culturales; y la ampliación del tiempo para las múltiples actividades libres que hacen sociedad. Todo esto, sin embargo, no puede ocurrir sin un cambio en nuestro entendimiento, educación y cultivo de la inteligencia.

BIBLIOGRAFIA

Comisión Asesora de Estudios Habitacionales y Urbanos, Encuesta de Percepción de Calidad de Vida Urbana, Santiago 2011

Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios “Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral”

Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios “Encla 2011. Capítulo 11, “Conciliación trabajo y familia”

Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios “Encla 2011. Capítulo 6, “Jornada de trabajo”

Echeverría, Magdalena "Flexibilidad laboral en Chile: Las empresas y las personas" *Departamento de Estudios Dirección del Trabajo, 2004.*

EduGlobal / Profedatos "Primer Censo Docente" 2012

Ensigna, Jaime "Mito y realidad del mercado laboral en Chile" 2005.

Espinoza Cifuentes, Malva, "Calidad de Vida en el Trabajo: Reflexiones en Torno a la Inseguridad y el Malestar Social”, en *Temas Laborales* N° 18, 2001

Fundación Sol “Manifiesto por un nuevo modelo de relaciones laborales”, Abril 2013

Gálvez Pérez Thelma, Henríquez Riquelme Helia, Morales Varas Gabriela “HOLDING Y TIENDAS: La trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo”, *División de Estudios Dirección del trabajo, cuaderno de investigación N°36.*

González Navarro, Luis Eduardo "El tiempo en el ejercicio docente. Intensificación y proletarianización del trabajo" *Revista Educación, 2013*

Jáuregui Ramón, Egea Francisco, de la Puerta Javier, “El Tiempo que Vivimos y el reparto del trabajo”. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. 1° edición 1998.

Malva Espinoza. Socióloga Calidad de Vida en el Trabajo: Reflexiones en Torno a la Inseguridad y el Malestar Social Tems laborales N° 18

Méndez Inés, Peñagaricano Matilde e Sturla Inés “La extensión del tiempo de clase en el aula. ¿Garantía para un mayor rendimiento académico?”

Observatorio Chileno de Políticas Educativas, "Mejoramiento de la calidad de la educación: (mucho) más allá de las pruebas estandarizadas". en *Documentos de Trabajo OPECH*, 2009.

Riquelme, Verónica, "El tiempo de Trabajo" 1999

Sánchez Alegre, Carlos "Acerca del Reparto del Trabajo"

Ugarte Cataldo, José Luis, “La rehabilitación de los principios del derecho del Trabajo y el concepto de Derecho”, *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, N°1, 2013.

Waissbluth, Mario "Estatuto Docente: Una tragedia peor que el Transantiago" Revista QuePasa.

Hargreaves, Andy “Profesorado, cultura y postmodernidad. Cambian los tiempos, cambia el profesorado” Madrid. 1996
