

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORÍA

**APLICACIÓN Y EFECTOS DE LA JORNADA PARCIAL DE
TRABAJO DESPUÉS DE LA LEY
Nº 19.759, EN EMPRESAS DE LA COMUNA DE
VALPARAÍSO ASOCIADAS A ASIVA**

**TÉSIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO AUDITOR Y
AL GRADO DE LICENCIADO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y CONTROL
DE GESTIÓN**

Tesista : Olivia Bécar Pereira
Profesor Guía : Sr. Hugo Silva Figueroa

Valparaíso, Julio de 2008

ÍNDICE

Contenido	Página (s)
Resumen	4
Marco teórico	5
Duración y forma del Contrato	6
Duración y distribución de la jornada parcial	8
Pacto de horas extraordinarias en los contratos con jornada parcial	9
Demás derechos del Código del Trabajo aplicables a la jornada parcial	11
Convenios Internacionales suscritos por Chile	17
La Jornada de Trabajo en la Unión Europea	20
– Regulación de la Jornada Laboral	23
– Jornada Parcial de trabajo en algunos países de la UE	27
– La dualidad del empleo a Tiempo parcial en los Países Bajos	29
– El Trabajo a Tiempo Parcial en Galicia	32

Problema de Investigación	35
Objetivos General y Específicos	36
Metodología de la investigación	37
Análisis y Discusión de Resultados	42
Conclusiones	50
Bibliografía	54
Anexos	56
– Anexo1: Jornada Parcial de Trabajo en Países de la U.E.	57
– Anexo2: Jornada Parcial de Trabajo en Galicia	70
– Anexo3: Empresas seleccionadas para el estudio	76
– Anexo4: Encuesta realizada	78
– Anexo5: Tabulación de la información	88

RESUMEN

La globalización de la economía ha traído varios efectos sobre el empleo, dentro de los cuales se destacan los cambios en la organización del trabajo al interior de las empresas, por la necesidad de flexibilizar los procesos que les permitan ser capaces de adaptarse a las circunstancias o necesidades cambiantes de la actividad empresarial y la consiguiente aparición de nuevas modalidades de empleo llamadas generalmente modalidades atípicas.

Una modalidad atípica de contratación es la constituida por el trabajo a tiempo parcial, ya que, se aparta del modelo tradicional de relación laboral al establecerse por las partes una jornada de duración inferior a la jornada de trabajo ordinaria, materia que ha sido regulada por la reforma laboral del año 2001, contenida en la Ley N° 19.759 y que ha regulado, en nuestro actual Código del Trabajo, un instrumento de gran relevancia para fomentar y facilitar a las personas que han asumido responsabilidades familiares, su incorporación al mercado del trabajo.

En la presente tesis se investiga lo que sucede en empresas de la comuna de Valparaíso asociadas a ASIVA, para determinar cual es la aplicación y efectos que tiene la jornada parcial de trabajo y, verificar el cumplimiento de la Ley N° 19.759 referente a la materia en comento, por parte de estas empresas.

El trabajo se realizó por medio de una investigación descriptiva, exploratoria, aplicando una encuesta a personal del área de recursos humanos encargado de la contratación de personal.

MARCO TEÓRICO

En el marco de nuestro actual ordenamiento jurídico laboral, el Código del Trabajo define en su artículo 21 a la Jornada de Trabajo como: “el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato”, jornada regulada desde los artículos 21 al 40 del citado cuerpo legal.

Mediante la promulgación de la Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial el 05 de octubre de 2001, se modifica el Código del Trabajo a partir del 1° de diciembre de ese mismo año, incorporando el Párrafo 5° “Jornada Parcial”, agregado al Capítulo IV “De la Jornada de Trabajo” del Libro I “Del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral”, normada en los artículos 40 bis- 40 bis A-B-C-D.

Otra reforma introducida por esta Ley, es la rebaja del límite de la jornada de trabajo ordinaria, de 48 a 45 horas semanales, a partir del 1° de enero de 2005.

Una jornada a tiempo parcial es aquella que no supera los dos tercios de la jornada ordinaria, establecida en el artículo 22, es decir, no es superior a 30 horas semanales y se encuentra definida en el artículo 40 bis del Código del Trabajo.

Las disposiciones de los artículos 40 bis y siguientes del Código del Trabajo, relativas a jornada parcial, se aplican a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad y posterioridad a la fecha de la reforma laboral, en que se haya pactado una jornada semanal de trabajo no superior a 32 horas semanales ó 30, a partir del 1° de enero de 2005, sin que sea necesario pacto expreso de las partes sobre el particular.

Cuando este tipo de contratos se establece para realizar trabajos con carácter de fijo – discontinuo y no se repiten en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán pactar excepcionalmente, cuando la actividad estacional del sector, así lo justifique, el establecimiento de un límite de jornada superior.

A continuación se mencionan los principales puntos aplicables a la Jornada Parcial de Trabajo:

Duración y Forma del Contrato.

El contrato de trabajo a tiempo parcial, se puede concertar por tiempo indefinido o por duración determinada cuando se permita la utilización de esta modalidad de contratación (excepto en el contrato de aprendizaje).

El contrato a tiempo parcial por tiempo indefinido se utiliza cuando:

- Se concerta para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.
- Se concerta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos - discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Los trabajadores, en este caso, serán llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos y el trabajador puede en caso de incumplimiento, reclamar en un procedimiento de despido ante la

jurisdicción competente. El plazo para ello se inicia desde el momento en que se tiene conocimiento de la falta de convocatoria¹.

El contrato a tiempo parcial se formaliza por escrito y si no ocurriese así, éste se considera celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo que se presenten pruebas en contrario que acrediten su naturaleza de contrato a tiempo parcial.

Existe la posibilidad para los trabajadores de optar voluntariamente a la conversión de un contrato a tiempo parcial por un contrato a tiempo completo o viceversa. Dicha conversión no puede ser impuesta por el empresario o producirse como consecuencia de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo. El trabajador no puede ser despedido, ni sufrir ningún tipo de sanción o efecto perjudicial por rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que según la Ley, pueden adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Según Meneses Trincado², el empresario debe informar a los trabajadores de la empresa sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, de manera que aquellos puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los trabajadores a tiempo parcial, todo ello de conformidad con los procedimientos que se establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

¹ María Meneses Trincado, La Jornada Parcial de Trabajo. Lic. en Cs. Jurídicas y Sociales. Santiago de Chile.

² María Meneses Trincado, La Jornada Parcial de Trabajo. Lic. en Cs. Jurídicas y Sociales. Santiago de Chile.

Los trabajadores que acuerdan la conversión voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial o viceversa y que piden la vuelta a la situación anterior, tienen preferencia para el acceso a un puesto de trabajo vacante de esas características que exista en la empresa, conforme con los requisitos y procedimientos que establezcan en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Igual preferencia tienen los trabajadores que, habiendo sido contratados inicialmente a tiempo parcial, han prestado servicios como tales en la empresa durante tres o más años, para la cobertura de aquellas vacantes a tiempo completo correspondientes a su mismo grupo profesional o categoría equivalente que existan en la empresa.

Las solicitudes han de ser tomadas en consideración, en la medida posible por el empresario, con carácter general y la denegación de ésta debe ser notificada por el empresario al trabajador por escrito y de manera motivada.

Duración y distribución de la Jornada Parcial.

El inciso 2º del artículo 40 bis A, dispone que la jornada diaria de estos trabajadores contratados por tiempo parcial, debe ser continua, es decir, no puede dividirse en parcialidades, no pudiendo superar las 10 horas diarias, sin perjuicio de que puede interrumpirse por un lapso no inferior a media hora, ni superior a una hora, para efectos de colación. La Dirección del Trabajo ha sostenido (Dictamen Ord. 339/27 30.01.02) que en aquellas jornadas diarias, pactadas por dos o tres horas al día, no procede otorgar el tiempo destinado a colación.

Relacionado con la posibilidad de pactar alternativas de distribución de la jornada parcial, el artículo 40 bis C del Código del Trabajo, dispone que “las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En

este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente”.

Esta facultad conlleva la obligación de comunicar al trabajador, con la misma antelación, la alternativa elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cuál será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente.

Tanto la duración como las eventuales alternativas de distribución de la jornada, constituyen una cláusula mínima del contrato de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10, N°5 del Código del Trabajo, por lo tanto deben constar expresamente en el contrato de trabajo o en un anexo que forme parte integrante del mismo, de forma tal que el trabajador conozca de un modo cierto cuáles son las alternativas entre las que podrá ejercer su facultad el empleador y los límites de la misma.

Pacto de horas extraordinarias en los contratos con Jornada Parcial.

El tiempo extraordinario son aquellas horas que exceden la jornada máxima legal u otra jornada inferior que se haya pactado. Así, por ejemplo, si la jornada semanal pactada es de 20 horas, son extraordinarias las horas trabajadas que superen esa cantidad.

El inciso 1° del artículo 40 bis A del Código del Trabajo, autoriza el pacto de horas extraordinarias en los contratos sujetos a jornada parcial para las cuales rigen, sin excepción, las reglas generales que en esta materia contemplan los artículos 30 y siguientes del Código del Trabajo.

Este pacto debe hacerse bajo las mismas condiciones aplicables a los contratos de jornada completa, es decir, tienen límite máximo de 2 horas extraordinarias por día, cualquiera sea la jornada ordinaria pactada en el contrato; deben pactarse por escrito en acuerdos que no pueden sobrepasar los tres meses renovable por acuerdo de las partes; No pueden ser impuestas unilateralmente ni por el empleador ni por el trabajador y deben tener por objeto cubrir necesidades o situaciones temporales de la empresa.

Para calcularlas se considera el monto correspondiente al sueldo, no siendo jurídicamente procedente considerar, para estos efectos, un sueldo base de monto inferior al ingreso mínimo mensual, calculado de acuerdo a la jornada parcial pactada.

Se prescribe que la liquidación y pago de las horas extraordinarias deberá verificarse conjuntamente con el pago de las remuneraciones ordinarias del respectivo periodo.

El mismo sistema que se utiliza para controlar la jornada diaria de trabajo debe aplicarse para el control de la jornada extraordinaria, el cual puede consistir, por ejemplo, en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjeta de registro.

Las horas trabajadas en compensación de un permiso no generarán tiempo extraordinario, las cuales pueden realizarse en la misma semana o compensarse una semana con otra.

Cuando no exista pacto escrito, deben concurrir las condiciones que se indican para estar en presencia de sobretiempo:

- Las horas laboradas sean en exceso de la jornada pactada.

- Las horas laboradas en exceso se efectúen con conocimiento del empleador.
- Las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador.

Cuando concurren estos requisitos, se considerarán extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, aún cuando no se haya consignado por escrito. Igualmente, la causa que motive el trabajo extraordinario debe ser cubrir necesidades o situaciones temporales de la empresa.

Derechos del Código del Trabajo aplicables a la Jornada Parcial.

El Código del Trabajo señala expresamente en el artículo 40 bis B, que “los trabajadores contratados por jornada parcial gozarán de todos los demás derechos que en él se contemplan para los trabajadores a tiempo completo”. Esto quiere decir que le son aplicables íntegramente las normas que regulan materias de contrato individual de trabajo, capacidad para contratar, descanso semanal, remuneraciones, protección a las remuneraciones, gratificación anual, feriado anual, organizaciones sindicales, negociación colectiva, indemnización por término de contrato, etc.

En otros términos, a estos dependientes les son aplicables todas las reglas generales que contempla el Código del Trabajo, excepto en aquellas materias que se encuentran especialmente reguladas por el Párrafo 5° del citado cuerpo legal.

Dentro de estas materias aplicables, se mencionan las siguientes:

- a) Normas sobre Feriado Anual. Se aplican las normas generales que sobre feriado anual contemplan los artículos 66 y siguientes del Código del Trabajo, es decir, cualquiera sea la cantidad de horas semanales pactadas en el contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a un feriado anual de 15 días, con remuneración íntegra. Estos días se contabilizan de la misma forma que en los contratos con jornada completa, es decir, de lunes a viernes (más los días sábados, domingos y festivos que incidan en el período) siendo improcedente proporcionar los 15 días hábiles de feriado anual al que tienen derecho los trabajadores, con más de un año de servicio cuando existen contratos con jornadas inferiores a las 30 horas semanales, cualquiera sea la cantidad de días en que estas horas se distribuyan.

- b) Normas sobre semana corrida. De acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, mediante el Dictamen Ordinario 1036/50 del 08.02.1996, en referencia al artículo 45 del Código del Trabajo, dispone que los trabajadores remunerados exclusivamente por día y que tengan distribuida su jornada en cinco o seis días a la semana tendrán derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas (excluidas las gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras remuneraciones) por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

- c) Gratificación Legal. El inciso 2° del artículo 40 bis B del Código del Trabajo contempla una norma especial respecto a la forma de pago de la gratificación, señalando que el límite máximo de 4.75 ingresos

mínimos mensuales del sistema de gratificación legal previsto en el artículo 50 (sistema del 25% de la remuneración mensual devengada por el trabajador en el respectivo ejercicio comercial), podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo de 45 horas semanales.

En todo caso, de acuerdo a lo señalado por la Dirección del Trabajo, tratándose de contratos con jornada parcial que se hayan celebrado con anterioridad al 1° de diciembre de 2001, que tengan pactado como tope el límite máximo de gratificación legal, deberán ser cumplidos en tales términos, no pudiendo el empleador en forma unilateral, reducirlo en virtud de las normas especiales del Párrafo 5° del Código del Trabajo.

- d) Indemnización por término de contrato. En materia de indemnización por años de servicio, el artículo 40 bis D del Código del Trabajo, contempla un sistema especial de cálculo de la indemnización el que tiene como base el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante toda la vigencia de su contrato o bien de los últimos once años del mismo. Cada una de las remuneraciones que comprenden el periodo de cálculo deben ser reajustadas de acuerdo a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor en el periodo comprendido entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato de trabajo. En todo caso “si la indemnización que pudiere corresponderle al trabajador por aplicación del artículo 163 fuera superior, se le aplicará ésta”, es decir, si la última remuneración mensual devengada por el trabajador fuere mayor al resultado del promedio de los últimos once años o periodo inferior, la

indemnización deberá calcularse conforme a la última remuneración mensual devengada.

e) Derecho de la madre trabajadora afecta a jornada parcial a permiso para alimentar a su hijo. La Dirección del Trabajo, en el Dictamen Ordinario N° 5255/356, de 13 de diciembre del 2000, señala que las madres trabajadoras contratadas a jornada parcial, tienen derecho a disponer de a lo menos una hora al día para alimentar a sus hijos menores de dos años, las cuales se considerarán efectivamente trabajadas para los efectos del pago del sueldo, cualquiera que sea su sistema remuneracional, por lo que éstas pueden impetrar tal derecho al igual que las trabajadoras contratadas a jornada completa. Este derecho no puede ser renunciado bajo ningún concepto, su otorgamiento no está condicionado a la mayor o menor extensión de la jornada de trabajo a que se encuentran afectas las madres trabajadoras y puede ejercerse de una de las siguientes formas acordadas con el empleador:

- En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o término de la jornada de trabajo.

La madre trabajadora tendrá derecho a dar alimento a su hijo sólo cuando este se encuentra en sala cuna y no cuando permanece en su hogar o en otro sitio, sin perjuicio de lo que las partes convengan o hayan convenido expresamente sobre el particular, por lo que si los hijos de las trabajadoras de que se trata no van a un establecimiento de sala cuna o habiendo ido un determinado lapso posteriormente

son retirados, permaneciendo en sus hogares u otros sitios, éstas no podrán exigir el otorgamiento del beneficio, sin perjuicio de que hayan acordado con su empleador que éste será otorgado con prescindencia del lugar en que se encuentre el menor, caso en el cual deberá cumplirse tal acuerdo en los términos pactados.

f) Beneficio de Sala Cuna para trabajadoras con hijos menores de dos años. De acuerdo a lo establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo, la obligación para el empleador de proporcionar servicio de sala cuna a las trabajadoras supone la concurrencia de dos requisitos copulativos:

- Que se trate de un establecimiento, y
- Que este establecimiento ocupe a veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.

Este beneficio tiene por objeto proporcionarle un lugar adecuado donde dejar y alimentar a su hijo mientras realiza sus labores. Para ello, la ley no hace ninguna distinción en relación con las condiciones en que la mujer presta sus servicios para que proceda el derecho a sala cuna. Por lo tanto, la obligación de proporcionar sala cuna existe cualquiera que sea la duración y distribución de la jornada de trabajo a que se encuentre afecta la trabajadora (Ordinario N° 1716/66, del 18 de marzo de 1996, de la Dirección del Trabajo).

g) Permisos sindicales en caso de trabajadores con jornada parcial. El Código del Trabajo en el artículo 249, señala que el permiso sindical es un derecho que les asiste a todos los dependientes de una empresa que ostentan el cargo de delegados o directores de una

organización sindical y que deben, por lo tanto, para cumplir su labor, ausentarse de su lugar de trabajo.

El número de horas que el empleador debe conceder por concepto de permiso sindical, se encuentra determinado por el número de socios que tenga el respectivo sindicato, aumentando o disminuyendo en directa relación a la variación de la cantidad de afiliados de una organización sindical, ya que, las obligaciones de los directores serán mayores, en la medida que la organización sindical de que se trata congregue a mayor número de trabajadores afiliados.

Cualquiera sea la jornada de trabajo que deba cumplir un dependiente que ocupe el cargo de director sindical, tendrá derecho a hacer uso de seis horas semanales de permiso como mínimo u ocho horas, cuando se trate de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores, para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, sin que resulte procedente establecer una proporcionalidad entre esas horas y la jornada de trabajo pactada.

El tiempo que abarquen los permisos sindicales otorgados a directores o delegados para cumplir con sus labores se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato los respectivos pagos de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el permiso, normas que podrán ser objeto de negociación de las partes³.

³ Código del Trabajo. Libro III De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal, Capítulo IV Del Directorio, artículo 249.

Convenios Internacionales suscritos por Chile en materia de Jornada Parcial de Trabajo y Equidad de Género.

En Chile, el trabajo a tiempo parcial es un tema que ha sido incorporado por la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales, darle dinamismo a la creación de empleos y recoger las nuevas tendencias del Derecho del Trabajo, siendo los principales beneficiarios cierto tipo de trabajadores para los cuales el trabajo no es su principal actividad, tales como dueñas de casa, estudiantes, pensionados, etc. Es una materia que no ha sido muy estudiada a diferencia de otros países de la Unión Europea donde esta modalidad de trabajo es investigada hace varias décadas existiendo numerosas investigaciones al respecto.

Un papel importante en esta materia lo cumplen los Convenios N° 175 “Convenio sobre el Trabajo a Tiempo Parcial”, 1994, y N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares”, 1981, siendo este último Convenio un instrumento internacional ratificado expresamente por nuestro país el 14 de octubre de 1994, el cual “surge de la preocupación de la OIT por complementar los acuerdos adoptados en materia de no discriminación en el empleo (Convenio N° 111 de 1958) y de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres (Convenio N° 100 de 1951), pues ellos no hacen referencia a los trabajadores con responsabilidades familiares, quienes se han visto enfrentados a diferenciaciones de trato y menores posibilidades de integración al mercado de trabajo”⁴.

⁴ Eduardo Caamaño Rojo, Conciliación de la vida familiar y trabajo. 2004. Revista de Derecho Valdivia, Pág. 63.

Según este convenio, a fin de asegurar el cumplimiento del objetivo central, el cual es la igualdad de condiciones y de trato entre trabajadores y trabajadoras, los Estados deberán adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- “Permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- Tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social”; Art. 4° Convenio N° 156 OIT.
- “Tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; y
- Desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”. Art. 5° Convenio N° 156 OIT.

Por su parte, el Convenio 175 de la OIT, es aplicable a todos los trabajadores a tiempo parcial cuyos países miembros lo hayan ratificado, excepto para los trabajadores a tiempo completo que se encuentren en situación de desempleo parcial, es decir, aquellos que estén afectados por una reducción colectiva y temporal de la duración normal de su trabajo por motivos económicos, tecnológicos o estructurales. Entre sus puntos principales destacan los siguientes:

- Deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores a tiempo completo, en lo relativo: al derecho a sindicación, negociación colectiva y a actuar como representantes de los trabajadores; a la seguridad y salud en el trabajo; a la discriminación en materia de empleo y ocupación; Artículo 4°.

- El salario básico de este tipo de trabajadores será calculado proporcionalmente sobre un monto no inferior al salario básico; Artículo 5°.

- Deberán adoptarse medidas necesarias para asegurar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable en las esferas de: protección de la maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones anuales pagadas y días de feriado pagados y licencia de enfermedad, en el entendido de que las prestaciones pecuniarias podrán determinarse proporcionalmente a la duración del tiempo de trabajo o a los ingresos. Artículo 7°.

La Jornada de Trabajo en la Unión Europea

La reducción del tiempo de trabajo es una temática que no ha estado ausente en la discusión económica de diversos países.

Desde la revolución industrial el tiempo dedicado al trabajo se ha reducido de manera constante gracias al crecimiento económico y a la evolución tecnológica. Ello ha permitido disminuir el tiempo de trabajo en el conjunto de la vida laboral y generalizado jornadas laborales más cortas en todos los países occidentales.

En el caso de los países industrializados, se propuso reducir la jornada de trabajo como una forma de repartir el trabajo y combatir el desempleo desde que se inició una prolongada etapa de estancamiento económico en 1974. Al reducir la jornada laboral y crear nuevas modalidades de contratación se paliaría el desempleo, aumentaría el bienestar social y habría un poco de igualdad distributiva. Quienes tuvieran un trabajo se beneficiarían de la reducción de la jornada mediante una mejora de su calidad de vida y quienes escapasen del desempleo, mejorarían su situación al tener trabajo⁵.

A lo largo del tiempo, esta forma contractual se ha utilizado como instrumento de política familiar (años sesenta), para hacer frente al desempleo (años setenta), para favorecer la flexibilización y reordenación del tiempo de trabajo (años ochenta), o como reparto del empleo (años noventa)⁶. A diferencia del trabajo a tiempo completo, que ha estructurado el mundo laboral en Europa durante décadas, el trabajo a tiempo parcial va asociado con una tendencia de diversificación del empleo.

⁵ Guillermo Rodríguez P. La distribución de la jornada en el trabajo a tiempo parcial: horas complementarias. Las Rozas (Madrid).1999.

⁶ Michael White. Reducción de la Jornada de Trabajo. Informes OIT.

Según un estudio realizado por Ruesga y Pérez⁷ durante los años 1991 a 2003, las horas anuales trabajadas por los asalariados se redujeron en la gran mayoría de los países europeos. Sólo registraron crecimiento Dinamarca y Grecia, aunque ambos países se sitúan prácticamente en los extremos. El primero presenta el menor número de horas anuales trabajadas (en torno a 1 400), mientras que en el segundo es donde más horas se trabaja (ligeramente por encima de 1 800). La reducción más considerable en el período señalado se registró en Francia, debido a la legislación sobre la semana de 35 horas que condujo de trabajar 1500 horas en 1991 a cerca de 1350 en 2003. El descenso también fue significativo en Irlanda (de casi 1700 a 1550), así como en Alemania y los Países Bajos (con 100 horas anuales menos en 2003 que en 1991, en ambos casos). Véase la gráfica 1, Anexo 1.

Las diferencias en la distribución del tiempo de trabajo en los países europeos son notables. Con datos de la OCDE, es posible establecer diversos grupos o tipologías de países, según la siguiente estructura horaria:

- Aquellos cuya mayor proporción de asalariados trabaja 40 horas o más (Austria, España, Grecia, Irlanda –hasta 1996–, Italia, Luxemburgo, Portugal y Suecia);
- Países donde la mayoría de los trabajadores labora entre 35 y 39 horas (Alemania, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia e Irlanda – a partir de 1997–)

⁷ Santos Ruesga y Laura Pérez, El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea. Economía UNAM México.

- Economías con una estructura diversificada de horarios de trabajo, como los Países Bajos y el Reino Unido, con una mayor proporción de trabajadores a tiempo parcial que laboran muy pocas horas (menos de 20) en comparación con el resto de países, repartiéndose el resto de asalariados, fundamentalmente, entre los que trabajan de 35 a 39 horas y los que lo hacen 40 horas o más, con un peso también superior al resto de países, y creciente, de los asalariados que trabajan entre 20 y 29 horas semanales.

En general, todos los países registran crecimiento en la proporción de asalariados que dedica menos de 20 horas al trabajo, lo cual indica la mayor utilización del empleo a tiempo parcial como forma de flexibilización.

La reducción generalizada del tiempo de trabajo observada a través de la evolución de la jornada habitual (correspondiente al número de horas normalmente prestadas por cada trabajador, incluyendo las horas extraordinarias, pagadas o no, trabajadas. Se excluye el tiempo de desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, así como los descansos para la comida) de los asalariados a tiempo completo medida en horas semanales (véase el cuadro 1, Anexo 1), no ha sufrido variaciones considerables en la última década, manteniéndose similar en Alemania, Italia, Luxemburgo y Suecia, aumentando en Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia y Grecia, y presentando una ligera evolución a la baja en el resto de países. Gracias a la introducción de fórmulas como la ampliación de las vacaciones retribuidas y el cómputo anual de las horas trabajadas, se ha mantenido la duración de la jornada semanal media en los mismos términos, en tanto que la duración anual del tiempo de trabajo ha disminuido⁸. (Véase gráfica 1, Anexo 1).

⁸ Santos Ruesga y Laura Pérez, El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea. Economía UNAM México.

El comportamiento del empleo a tiempo parcial es también una de las razones que explican que, de forma agregada, se haya persistido en la disminución del tiempo de trabajo en el conjunto de la Unión Europea.

La jornada habitual de los trabajadores a tiempo parcial, ha sufrido cambios mayores en los últimos años. Así, hay un primer grupo de países en el que la jornada ha experimentado un ligero crecimiento (como Bélgica, España, Francia, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido); existe otro grupo donde la jornada habitual a tiempo parcial ha disminuido (véase cuadro 1, Anexo 1).

Regulación de la Jornada Laboral

Regulación normativa y negociación colectiva.

La negociación colectiva determina las principales condiciones laborales, de manera que el tiempo de trabajo es un elemento clave a la hora de pactar los convenios en la mayoría de los países europeos. Sin embargo, además de las diferencias en cuanto a los modelos de negociación y a su cobertura en los miembros de la Unión Europea, conviene recordar que en algunos países la legislación laboral marca las pautas a seguir en cuanto a la duración y distribución del tiempo de trabajo (véase el cuadro 2).

En los países donde existen máximos establecidos por ley, éstos se ajustan, hasta el momento, a la Directiva Europea de 1993 (93/104/CE)⁹ que trata de regular los aspectos básicos que determinan la organización

⁹ DIRECTIVA 93/104/CE DEL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA, de 23 de noviembre de 1993 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. Diario Oficial N° L 307 de 13/12/1993 P. 0018 - 0024

del tiempo de trabajo, incluyendo un máximo de 48 horas semanales de media sobre un período de referencia no superior a cuatro meses, con un mínimo de descanso diario de 11 horas y un límite diario de ocho horas para los trabajadores nocturnos.

Al comparar las horas semanales pactadas con las horas habitualmente trabajadas entre los trabajadores a tiempo completo (véase la gráfica 2) destaca la diferencia existente, en particular en el Reino Unido, donde las jornadas habituales superan con creces las 37.2 horas pactadas, debido, entre otras causas, a la práctica extendida del uso de horas extraordinarias, incluidas entre las horas habitualmente trabajadas.

Horas extraordinarias y cómputo anual de las horas de trabajo.

Tras la segunda guerra mundial, en la mayoría de los países europeos se generalizó el uso de horas extraordinarias en el marco de empleo creciente hasta situaciones de prácticamente pleno empleo. Para los trabajadores constituía una importante fuente de ingresos, siendo por tanto la principal forma de flexibilidad en la cantidad de trabajo. Sin embargo, los sindicatos se han opuesto tradicionalmente al uso generalizado y continuado de esta práctica, ya que empeora las condiciones de vida de los empleados fuera del lugar de trabajo, a la vez que se convierte en un obstáculo para la reducción global del tiempo de trabajo.

Ante el período de estancamiento económico que dio inicio en los años setenta, se incorporó una nueva percepción de las horas extraordinarias: los empresarios al sentirse incapaces de ajustar los costos laborales para responder a la creciente competitividad, promueven estrategias alternativas de flexibilización para la relación laboral. Así,

tratan de abaratar los costos derivados de las horas adicionales que consideran necesarias; sin embargo, dada la dificultad de abatir el costo de las horas extras en la mayoría de países, se recurre a otras opciones, como la distribución “irregular” del tiempo de trabajo, el trabajo a tiempo parcial y el paulatino uso de contratos temporales¹⁰.

Para los sindicatos, por el contrario, la reducción del tiempo de trabajo como respuesta al desempleo constituye un asunto de crucial importancia que se vincula a la creación o preservación de puestos de trabajo. De esta forma, es fundamental que el empleo de horas extraordinarias no obstruya los resultados que se esperan de una reducción del tiempo de trabajo en términos de empleo.

La regulación de las horas extraordinarias muestra una amplia variedad de esquemas en los países de la Unión (véase el cuadro 3):

- En Austria, España, Francia, Grecia, Luxemburgo y Suecia el umbral que marca el inicio de las horas que se consideran extraordinarias lo fija la legislación (en general, en torno a las 40 horas semanales y ocho diarias)
- En Alemania, Dinamarca, Irlanda y Reino Unido, ese umbral se determina en los convenios colectivos suscritos en diferentes ámbitos.
- En el resto de países (Bélgica, Finlandia, Italia, Países Bajos y Portugal) dicho umbral deriva de una combinación de lo que se establece en la legislación y lo que se pacta en los convenios colectivos.

¹⁰ Guillermo Rodríguez P. La distribución de la jornada en el trabajo a tiempo parcial: horas complementarias. Las Rozas (Madrid).1999.

Existe una amplia variedad en cuanto al uso máximo de este tipo de horas de trabajo, desde el vacío legal en Bélgica, Luxemburgo, los Países Bajos, el Reino Unido y Suecia, hasta el límite de 60 horas anuales permitidas en Austria, 80 en España o, incluso, 250 en Italia, por ejemplo. Asimismo, las condiciones del uso de las horas extraordinarias se restringen en la mayoría de países a situaciones y circunstancias específicas de cantidades excepcionales de trabajo o situaciones imprevistas.

Otra forma de reorganización o reducción del tiempo de trabajo se logra por medio del cómputo anual de las horas de trabajo. Esta forma de organización (contabilizar las horas de trabajo en un período más largo del habitual, que es la semana, generalmente, un año) surgió a mediados de los años setenta en los países nórdicos, retomándose con fuerza en los años ochenta y sobre todo en los noventa. El cómputo anual fue implícitamente alentado por la Directiva Europea de 1993 (93/104/CE), así como por las diferentes directrices marcadas por la Estrategia Europea de Empleo, donde se planteaba el cómputo anual como una forma de modernización de la organización del trabajo, permitiendo así su flexibilización y la adaptación a los cambios productivos (Véase el cuadro 4).

En teoría, el esquema de cómputo anual reduce la cantidad de horas extraordinarias, al compensarse en un período de tiempo más largo, a la vez que hace posible ajustar de mejor manera las horas de trabajo a las necesidades productivas de cada momento y brindarles una mayor flexibilidad. Para los trabajadores, asimismo, puede representar una cierta medida de estabilización en el puesto de trabajo, aunque también se enfrentan a un posible recorte de ingresos si se eliminan los pagos adicionales que suponen las horas extraordinarias (véase el cuadro 5).

Jornada Parcial de trabajo en algunos países de la Unión Europea

El empleo a tiempo parcial se ha incrementado de manera considerable en la Unión Europea, con notables avances, además de los Países Bajos, en Bélgica e Irlanda, con la excepción de Dinamarca y Suecia donde se ha reducido, aunque a partir de tasas muy altas. Véase la gráfica 3 (Anexo 1).

Las grandes diferencias se encuentran en el porcentaje del empleo a tiempo parcial sobre el total del empleo; el coeficiente español es en 2003 (sólo 8% del empleo fue a tiempo parcial) uno de los más bajos (junto con Grecia e Italia) de la Unión Europea, muy lejos de 32.2% de los Países Bajos, donde mayor relevancia ha adquirido ese tipo de contratación y que incluso es superior a la media europea de alrededor de 17%.

Por lo general, debido a la amplia gama de definiciones del empleo a tiempo parcial en los distintos países, se puede considerar como forma de medición de esta modalidad de trabajo –aparte de la propia normativa existente, si es el caso, en cada país – la percepción del propio trabajador que se refleja en las distintas encuestas de población activa o una referencia máxima calculada a partir del tiempo habitual de trabajo. De esta forma, la línea que separa el tiempo parcial del completo se establece entre 30 y 35 horas de trabajo a la semana, tal y como ya estipula la legislación laboral de países como España, Reino Unido e Irlanda, donde el límite máximo se define en 30 horas semanales.

Por ejemplo, llama la atención el caso de Italia, debido a que en muchas ocasiones, los encuestados se consideran a sí mismos trabajadores a tiempo completo, cuando en la práctica habitualmente realizan jornadas inferiores a 30 horas semanales (OCDE, 1997). De ahí

que la media de horas semanales usualmente trabajadas por los empleados italianos a tiempo parcial, sea la más elevada (23.4 horas semanales) de todo el ámbito europeo, contrastando con 18 horas de Alemania o España (véase el cuadro 1, anexo 1). Por esta razón, la proporción de empleo a tiempo parcial estaría subestimada en países como Italia. En general, el incremento en el uso del trabajo a tiempo parcial se ha acompañado de una mayor participación femenina en el mercado laboral, puesto que el horario reducido permite conciliar las tareas domésticas (todavía realizadas mayoritariamente por las mujeres) y el cuidado de los hijos con la vida profesional; cerca de 80% del empleo a tiempo parcial en la Unión Europea corresponde a mujeres (EUROSTAT, 2000).

El análisis del trabajo a tiempo parcial arrojó una diferenciación entre los casos en que se presta de modo voluntario o deseado y aquellos en los que se acepta como tránsito para lograr un trabajo a tiempo completo, por lo que, según Ruesga y Pérez¹¹, podría considerarse como una forma de subempleo o empleo marginal. Esta situación, por ejemplo, como muestra la gráfica 4 (Anexo 1), alcanza 40% de los empleados a tiempo parcial en Grecia y cifras superiores a 20% en países como Finlandia, Francia, Italia o Suecia. Cabe destacar, que esta modalidad de empleo se elige de manera voluntaria o deseada por la inmensa mayoría de los empleados a tiempo parcial en Francia (55.7%), Irlanda (61.9%) y, sobre todo, en los Países Bajos, donde 70.5% de los empleados a tiempo parcial lo es porque lo prefieren respecto a un trabajo a tiempo completo (ese porcentaje se eleva a 57.3, 72.1 y 74.4 por ciento, respectivamente, entre las mujeres).

¹¹ Santos Ruesga y Laura Pérez, El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea. Economía UNAM México.

En Alemania (60.7%), Austria (49%), Luxemburgo (43.5%) y Reino Unido (43.9%), la principal razón para emplearse a tiempo parcial se deriva de la atención a cargas familiares o personales. Sólo en Dinamarca y Finlandia (25.6 y 24.6 por ciento, respectivamente) la educación o formación constituyen una razón importante para trabajar a tiempo parcial. En Austria, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido (junto con Irlanda, en los últimos años) es donde más aceptación tiene esa modalidad, pues en esos países el porcentaje de trabajadores que prefiere un trabajo a tiempo completo no alcanza siquiera 10% (véase el cuadro 6, anexo 1). Ello contrasta con lo que ocurre en Portugal, Finlandia, Grecia o Francia, que registran porcentajes superiores a 25% en los últimos años.

La Dualidad del empleo a Tiempo Parcial en los Países Bajos

El caso holandés es un ejemplo de la reducción del tiempo de trabajo mediante la creciente relevancia que ha adquirido la contratación a tiempo parcial, que alcanza las cuotas más altas de la Unión Europea. Sin disminuciones considerables de la jornada a tiempo completo, pero con un fuerte incremento de la participación del empleo a tiempo parcial, ha aumentado la competitividad general de sus empresas y favorecido el crecimiento y la generación de empleo. Por ejemplo, de 1983 a 1997 se redujo de 1550 a 1365 horas anuales el tiempo de trabajo medio de los asalariados¹².

La principal característica del trabajo a tiempo parcial en este país es que es voluntario en su gran mayoría. Los holandeses consideran que ese tipo de trabajo permite conciliar la actividad laboral con otros aspectos

¹² Santos Ruesga y Laura Pérez, El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea. Economía UNAM México.

de la vida social. De ahí que 58.1% de los parados busque un trabajo a tiempo parcial, cifra que cuadruplica la media de la Unión Europea (véase el cuadro 7).

La mayor preferencia de las mujeres por encontrar un trabajo a tiempo parcial se refleja en que 78.1% de las holandesas que se encuentran en desempleo buscan un trabajo a tiempo parcial, lo cual difiere considerablemente de lo que sucede en Grecia o España (véase el cuadro 8).

En el año 2003 la participación femenina en el empleo a tiempo parcial fue de 74.2% en los Países Bajos, la más alta de la Unión Europea y que contrasta con porcentajes que no llegan a 20% en los estados mediterráneos (España, Italia, Portugal) e incluso de 7.5% en Grecia (véase el cuadro 8). Esta alta tasa refleja a una sociedad en la que la participación femenina ha avanzado de manera considerable en los últimos años, adquiriendo peso en las diferentes negociaciones colectivas y sociales, de modo que la carrera profesional de las mujeres no se vea, necesariamente, cortada por la maternidad, sino que a través del trabajo a tiempo parcial es más factible la conciliación de la vida laboral con la familiar.

Otro de los aspectos determinantes es la progresiva igualdad de trato que se ha incorporado a la normatividad holandesa entre los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo en cuanto a derechos de los trabajadores (inclusión en los convenios colectivos), salarios (“salario igual para trabajo de igual valor”, es decir, fijar un salario sobre la hora de trabajo) o derecho a participar en los planes de jubilación anticipada. Con todo ello, se presentó una Ley¹³ en la que se establece la equiparación progresiva de los derechos de los trabajadores a tiempo

parcial y según la cual ni el empleador ni las partes de un convenio colectivo pueden discriminar a los trabajadores a tiempo parcial por su diferente duración de la jornada.

De esta forma, la reducción del tiempo de trabajo en los Países Bajos se lleva a cabo principalmente mediante el desarrollo del empleo a tiempo parcial, buscando equiparar derechos de este tipo de contratación con el del trabajo a tiempo completo, por lo que los resultados parecen indicar una elección de esta forma de trabajo. La reducción del tiempo de trabajo se logra por un camino individual: los asalariados que prefieren trabajar menos horas tienen derecho a hacerlo sin tener que justificar el motivo, negociando directamente con el empresario la forma de reducción y reordenación del nuevo horario. Esta característica tan acusada del mercado de trabajo holandés refleja una creciente preocupación por conciliar la vida laboral y la vida privada.

El riesgo con este mecanismo de flexibilización de las relaciones laborales reside en generar una fuerte dualidad en el mercado de trabajo: uno a tiempo completo realizado básicamente por hombres y otro a tiempo parcial, con los consecuentes menores ingresos, a cargo de la población femenina. Ello podría sugerir una economía en la que tradicionalmente el hombre sostiene el hogar familiar y donde el trabajo femenino es tan sólo “medio ingreso” adicional; la economía se torna así, de “ingreso y medio” por familia¹⁴.

¹³ La Ley de 3 de julio de 1996, respecto a la prohibición de discriminar a trabajadores por razón del número de horas trabajadas, entró en vigor en noviembre de ese año. Ruesga y Pérez.

¹⁴ Santos Ruesga y Laura Pérez, El debate económico sobre la jornada de trabajo en la Unión Europea. Economía UNAM México.

El Trabajo a Tiempo Parcial en Galicia

A continuación, se presenta un breve análisis estadístico de los resultados obtenidos en una encuesta en Galicia (España), sobre jornada parcial de trabajo, que abarca desde los años 1995 a 2000.

Se tratarán los datos correspondientes a los sectores en los que se observa este tipo de jornada, en que profesiones, motivos para trabajar a tiempo parcial, duración del contrato y edad de los trabajadores.

De esta manera, se visualiza lo que ocurre a nivel particular, en contraste con la información presentada anteriormente.

– Sectores:

En el año 2000, el contrato a tiempo parcial era el tercero más empleado en Galicia con un número total de 118.873 contratados (Tabla 1, anexo 2).

La población ocupada a tiempo parcial se concentra en el sector servicios, donde el trabajo es desarrollado mayoritariamente por mujeres (Tabla 2, anexo 2). La agricultura, sumida en un proceso regresivo de población ocupada, se ve correspondida con una disminución de los trabajadores a tiempo parcial en los últimos años, aunque la contracción ha sido porcentualmente mucho más notable en los hombres que en las mujeres. En el sector pesquero, la divergencia de movimientos por sexos es más palmaria: los hombres que trabaja a tiempo parcial bajan, mientras que casi se triplica el número de mujeres en esta situación laboral. Industria y construcción siguen siendo sectores cuyas actividades no se han visto mayormente influidas por este tipo de contrato.

Al observar los datos de la tabla 3 (Anexo 2), se concluye que el sector servicios domina aplastantemente en la utilización de esta modalidad

contractual en Galicia. En la agricultura y en la construcción se utiliza muy poco, mientras que en la industria tiene un valor bastante limitado.

– Edades:

El trabajo a tiempo parcial se concentra en las edades de 25 a 49 años, donde predominan las mujeres (Tabla 4, anexo 2). La superioridad numérica sobre los hombres, se dispara en este intervalo. Esto indica que, el trabajo a tiempo parcial, está vinculado a circunstancias particulares de la mujer.

Se observa, especialmente, que se emplea en los años más productivos de la vida laboral.

– Profesiones:

Al analizar las categorías profesionales de los trabajadores a tiempo parcial (Tabla 5, anexo 2), se observa nítidamente que las ocupaciones de más alto nivel profesional y jerárquico, presentan un uso escaso de esta figura, con aumentos poco perceptibles.

Se producen aumentos significativos en trabajadores de servicios y en el grupo de no cualificados.

– Motivos para trabajar a tiempo parcial:

Los motivos por los que una persona ocupa este tipo de contrato nos acerca a su voluntariedad. En la tabla 6, se demuestra que las personas que trabajan a tiempo parcial por no querer hacerlo a tiempo completo, son un porcentaje ínfimo. La mayoría trabajaría a tiempo completo si

pudiera o por múltiples razones personales. Entre éstas, podemos mencionar el cuidado de hijos y de ascendientes, lo que continúa siendo una tarea femenina en la sociedad gallega.

La razón preponderante por la que se trabaja a tiempo parcial, se debe a que la actividad que se realiza, se desarrolla en este tipo de jornada.

– Duración del contrato a tiempo parcial:

La duración del contrato a tiempo parcial es un fenómeno digno de una consideración especial. Menos del 7% de los contratos que se firmaron en Galicia en el año 2000 fueron indefinidos a tiempo parcial (7.723). En el otro extremo, se observa que un 60% de los contratos a tiempo parcial no superan los 6 meses (70.954). Ver tabla 1, anexo 2.

La no especificidad de la definición de tiempo parcial, y que esta modalidad pueda presentar características de extrema temporalidad o permanencia, lo convierten en uno de los instrumentos modales más interesantes para percibir no las potencialidades sino las aplicaciones reales de los mecanismos de que disponen los directivos. En este sentido, una primera observación nos reafirma en la idea de que existe una clara descompensación entre temporalidad y permanencia¹⁵.

¹⁵ José Díez C., Carmen Redondo L., Javier Rivas C. 2001. Flexibilidad numérica en las empresas: El trabajo a tiempo parcial en Galicia. Revista Galega de Economía. Pág.19.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Enunciado del Problema:

Actualmente, no existe un estudio estadístico regional oficial que refleje la evolución y tendencia de la Jornada Parcial de Trabajo, en la Comuna de Valparaíso

La presente tesis tiene por objeto investigar cual es la aplicación y efectos que tiene la Jornada Parcial de Trabajo, incorporada a nuestro Código del Trabajo, a contar del día 1° de diciembre de 2001 por la Ley N° 19.759, a través de un cuestionario aplicado a empresas asociadas a ASIVA pertenecientes a la Comuna de Valparaíso.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Determinar la aplicación y efectos de la Jornada Parcial de Trabajo después de la Ley N° 19.759, en empresas asociadas a ASIVA de la comuna de Valparaíso.

Objetivos Específicos

- Verificar el cumplimiento de la Ley N° 19.759, en cuanto a Jornada Parcial de Trabajo, por parte de las empresas de la comuna de Valparaíso asociadas a ASIVA.
- Identificar en que sector económico existe una mayor aplicación de la jornada parcial de trabajo.
- Describir las características de los trabajadores que laboran en jornada parcial.
- Determinar los efectos que genera la aplicación de la Jornada Parcial de Trabajo en la empresa.

METODOLOGÍA

Se realizó una investigación descriptiva, exploratoria, la cual se desarrolló en cuatro etapas:

ETAPA 1: Recopilación y análisis descriptivo de antecedentes.

Actividad 1.1: Revisión de la Ley Nº 19.759.

Con la finalidad de conocer en detalle la modificación introducida al Código del trabajo, se revisó ésta Ley en lo referido a la creación y regulación de la Jornada Parcial de Trabajo, obtenida desde la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Actividad 1.2: Revisión bibliográfica en textos especializados.

Se revisaron textos y revistas referidos al tema en estudio, obteniéndose la mayoría de la información desde la Biblioteca de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en Santiago.

Actividad 1.3: Revisar información en Internet sobre el tema.

Sólo se visitó la página de la Dirección del Trabajo para consultar dictámenes referidos a esta materia. No se incluyeron investigaciones publicadas en páginas Web, por el posible riesgo de considerar

información sin validez al no existir un respaldo que asegure la revisión del documento previo a la publicación en la red.

ETAPA 2: Sistematización de la información.

Actividad 2.1: Seleccionar a las empresas a analizar.

La población estuvo compuesta por las 142 organizaciones asociadas a ASIVA (Asociación Gremial de Industriales de Valparaíso y Aconcagua) de las cuales se escogieron aquellas empresas que pertenecieran a la comuna de Valparaíso.

Actividad 2.2: Selección de las empresas sometidas al estudio.

Se escogieron empresas cuya dirección, operación y Departamento de Recursos Humanos se situara en la comuna de Valparaíso y, que no fuesen sucursales de alguna empresa instalada en otra comuna o región. Las empresas seleccionadas se encuentran en Anexo 3.

Se excluyó a instituciones que prestan servicios educacionales, tales como universidades, centros de formación técnica y preuniversitaria.

ETAPA 3: Elaboración y aplicación de un instrumento para obtener información.

Actividad 3.1.: Escoger y elaborar un instrumento.

El instrumento elegido para obtener información fue una encuesta (Anexo 4). Al establecer las preguntas de ésta, orientadas a conocer cual es la aplicación y efectos que tiene la jornada parcial de trabajo en las referidas empresas, se les dio la característica de ser cerradas. De esta manera, la persona encuestada sólo debía proporcionar información objetiva y no expresaría una opinión personal.

Como esta investigación, además de ser descriptiva, es de tipo exploratoria se pidió a los encuestados que indicasen, en lo posible, una justificación o motivo cuando la pregunta lo requería.

Para conocer las características de los trabajadores que escogen jornadas parciales de trabajo se preguntó por:

- Horarios que éstos escogen para el desarrollo de sus funciones.
- Tipo de trabajadores que mayoritariamente trabajan a tiempo parcial (Hombres o mujeres).
- Rango de edad entre los que se encuentran la mayoría de estos trabajadores y;
- De conocerlo el entrevistado, motivos por los cuales el trabajador de su empresa escoge jornada a tiempo parcial para laborar.

Actividad 3.2.: Aplicar el instrumento.

Luego de validar la encuesta por expertos, se procedió a aplicar la encuesta a trabajadores del área de Recursos Humanos que fueran los encargados de la contratación de personal y, que manejaran este tipo de información.

La encuesta se realizó entre los días 5 a 16 de noviembre de 2007, correspondientes a las 2 primeras semanas del citado mes.

Actividad 3.3.: Obtener información sobre las empresas.

La información que se necesitó recopilar, con el objetivo de determinar la aplicación y efectos de la jornada parcial de trabajo, fue obtenida a través de una encuesta dirigida por quien realiza la investigación, la cual se aplicó a las personas señaladas.

Se les enfatizó a los encuestados que no se revelaría la información asociada a cada empresa, sólo debían señalar el nombre y el sector económico al cual pertenecían. Los nombres de las empresas se incluyen en Anexo 3, sólo para exposición.

ETAPA 4: Análisis de la información.

Actividad 4.1.: Procesamiento de los resultados obtenidos de la encuesta.

Luego de aplicar la encuesta y obtener las respuestas, se tabuló la información (Anexo 5).

Actividad 4.2.: Emitir conclusión.

Realizar conclusión derivada del tratamiento y análisis de los resultados obtenidos, redactando el informe final de tesis.

Análisis y Discusión de Resultados

De un total de 20 empresas seleccionadas, 18 fueron encuestadas y en 2 de ellas no se logró obtener información debido a que las personas de Recursos Humanos que manejaban la información, no se encontraban en la región.

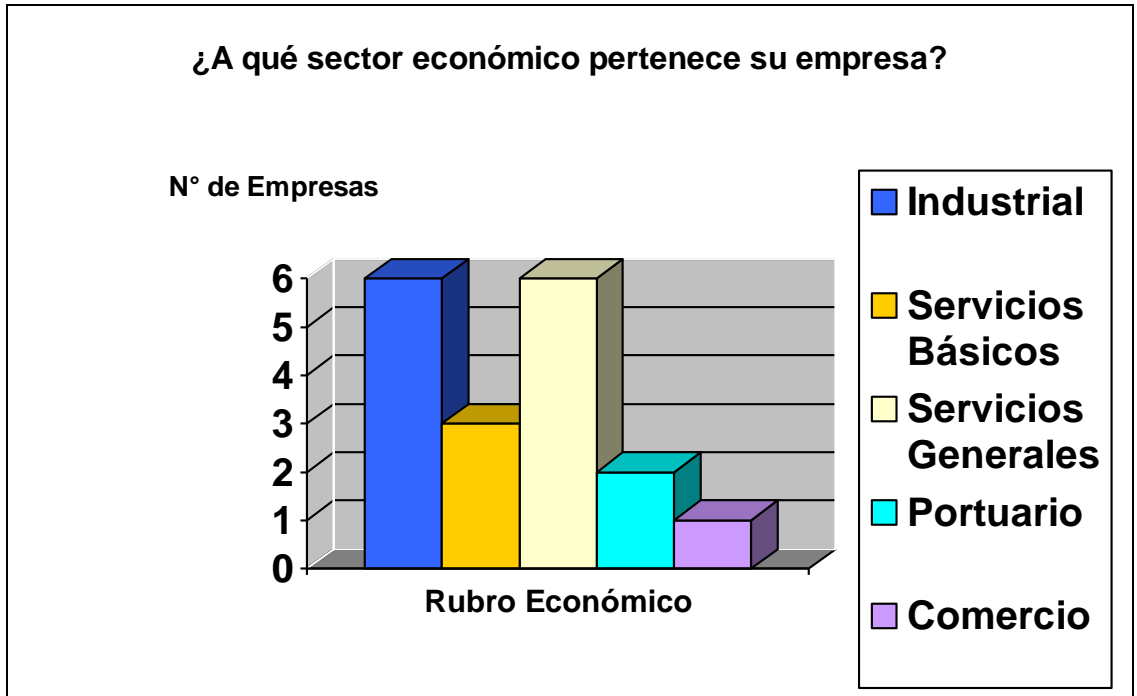
A continuación se presentan los resultados de las preguntas contenidas en la encuesta:

Pregunta 1: ¿A qué sector económico pertenece su empresa?

El objetivo de esta pregunta fue identificar en que sector económico se aplica mayoritariamente la jornada parcial de trabajo y, en caso de que las empresas no contrataran trabajadores en esta modalidad, conocer cual es el comportamiento del sector relacionado con esta materia.

Por esta razón, no se realizó un muestreo específico, por la necesidad de encuestar a empresas pertenecientes a diversos sectores o, si pertenecían al mismo, conocer cual era la tendencia de éste.

El siguiente gráfico nos muestra la información obtenida, correspondiente al sector económico de las empresas encuestadas:



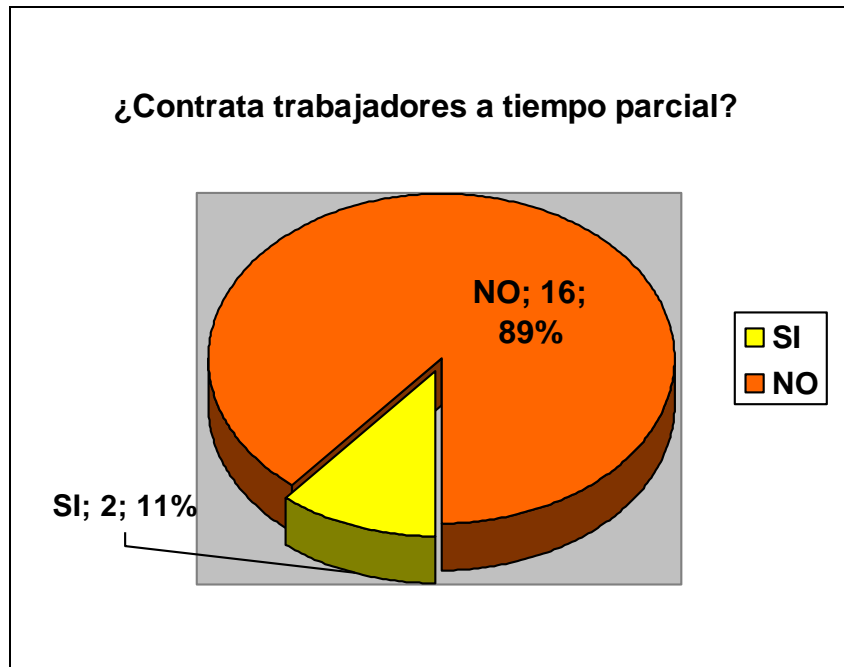
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

La mayoría de las empresas encuestadas pertenecen al sector Industrial – Manufacturero y de Servicios Generales, tales como prensa escrita y/o audiovisual, servicios informáticos, de publicidad, entre otros.

En servicios básicos, se encuentran empresas suministradoras de luz, agua y gas.

Pregunta 2: ¿Existen trabajadores contratados a tiempo parcial?

Los resultados se visualizan notablemente en el siguiente gráfico:



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Del total de empresas encuestadas, sólo 2 realizan este tipo de contratos, lo que reduce el estudio. Los resultados responden la interrogante, demostrando la poca aplicación que tiene este tipo de jornada en las empresas seleccionadas, pertenecientes a la comuna de Valparaíso.

Al presentar los resultados de las siguientes preguntas formuladas a estas empresas, se incluyen ambas respuestas proporcionadas por éstas. La encuesta de estas empresas, se adjunta en Anexo 4.4.1. Y 4.4.2.

Preguntas 3 y 4: ¿Qué días laboran este tipo de trabajadores y en que horarios mayoritariamente?

La empresa 1 (E1) es de tipo manufacturera y la empresa 2 (E2), es prestadora de servicios generales.

En E1, los trabajadores desarrollan su jornada los días sábado desde las 15:00 a 00:00 hrs. Y, el día domingo trabajan 10 horas.

En E2, se trabaja de lunes a domingo de 06:00 a 10:00 hrs. Lo que corresponde a 28 horas semanales.

No se observa simetría en la distribución de las horas de trabajo.

Pregunta 5: ¿Qué tipo de trabajadores prefiere estas jornadas?

En E1, el trabajo a tiempo parcial es desarrollado mayoritariamente por mujeres.

En E2, en cambio, el trabajo es desarrollado mayoritariamente por hombres.

Los resultados no revelan que tipo de trabajadores (hombres o mujeres) prefieren este tipo jornada, puesto que, en ambas empresas los resultados difieren.

Pregunta 6: ¿Entre que rangos de edad se encuentran los trabajadores que laboran en este tipo de jornada?

En E1 y E2, la edad de los trabajadores se encuentra en el rango de 25 a 50 años.

A pesar de que los resultados se obtienen sólo de 2 encuestas, podría existir una tendencia en la edad de los trabajadores objeto de estudio.

Pregunta 7: ¿Conoce alguno de los motivos por los cuales sus trabajadores escogen jornadas parciales?

En E1, el motivo principal por el que sus trabajadoras escogen este tipo de jornada, se debe a que tienen responsabilidades familiares que les impiden trabajar de lunes a viernes. Por responsabilidades familiares se

entiende, el cuidado de hijos pequeños o de algún familiar que necesite atención especial.

En E2, el motivo principal para trabajar a tiempo parcial es que estos trabajadores laboran, además, en otro lugar.

Pregunta 8 y 9: ¿Existen trabajadores contratados por tiempo indefinido otorgándoles los beneficios que por Ley les corresponden?

Pregunta 10: ¿Hace cuanto tiempo que contratan trabajadores en esta modalidad?

En E1, no existen trabajadores contratados por tiempo indefinido, por ende, no se otorgan los beneficios establecidos por Ley a este tipo de contratos. Aproximadamente, hace 2 años que se contratan trabajadores a tiempo parcial, pero sólo por los meses de septiembre a diciembre.

En E2, existen trabajadores contratados por tiempo indefinido, a los cuales se les otorgan todos los beneficios que por Ley les corresponden. Hace 40 años, aproximadamente, que se contratan trabajadores con jornada a tiempo parcial.

Pregunta 11: ¿Observa efectos en su empresa derivados de la contratación de trabajadores en esta modalidad?

Ambas empresas reconocen beneficios derivados de la contratación de trabajadores a tiempo parcial, señalándose en E1 y E2 que los beneficios observados son mayor productividad y creación de convenios colectivos de trabajo, respectivamente.

EMPRESAS QUE NO REALIZAN CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Las empresas que aseveraron no contratar trabajadores a tiempo parcial, las que corresponden al 89% de las encuestadas, respondieron la siguiente pregunta:

Pregunta 2 a): ¿Por qué motivo no se contratan trabajadores a tiempo parcial en su empresa?

Para esta pregunta, se construyó un cuadro con las respuestas entregadas y el sector o rubro económico de la empresa que respondía (Anexo 5.5.3.).

El objetivo de este cuadro, fue establecer alguna relación entre el motivo indicado y el rubro al que pertenece la empresa, con la finalidad de visualizar si existe un comportamiento o tendencia similar en empresas del mismo rubro.

Los motivos indicados, por los cuales no contratan trabajadores a tiempo parcial, fueron los siguientes:

- Se pagan horas extras a los trabajadores que mantiene la empresa, cuando hay un poco más de trabajo que el habitual.
- Existe otra empresa que les proporciona el personal, a la cual le pagan por los servicios que prestan éstas personas, no existiendo vínculo contractual con estos trabajadores, es decir, utilizan servicios de subcontratación.
- Sólo se trabajan las horas que, por ley, corresponden semanalmente.

Se observa un comportamiento similar entre algunas empresas pertenecientes al mismo rubro. En Servicios Básicos y Empresas

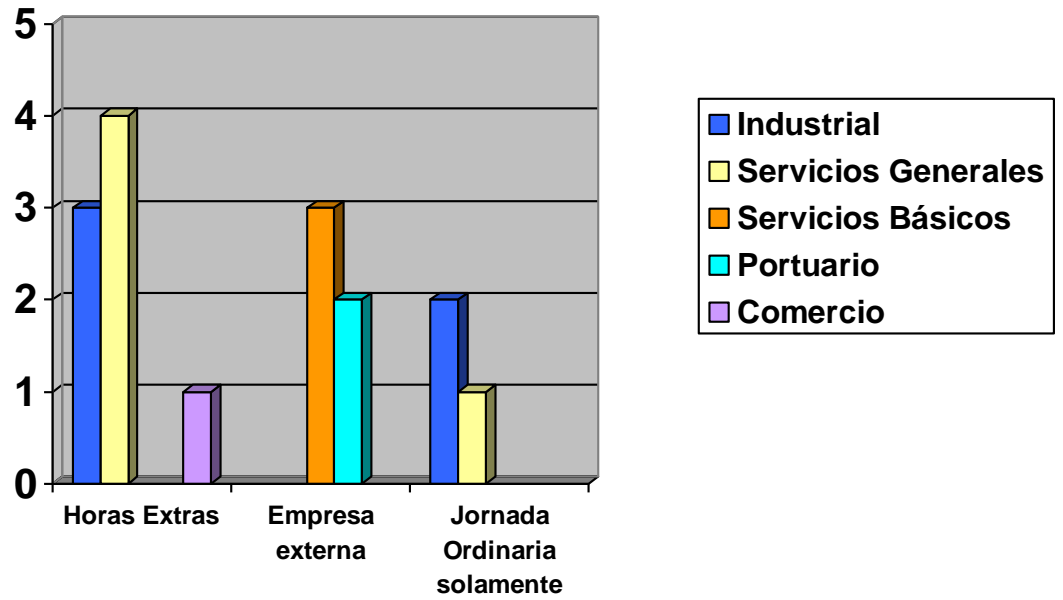
Portuarias, se ha externalizado la contratación de personal, asociándose o pagándole a una empresa que les suministra el personal requerido (ver gráfico más abajo).

En Servicios Generales, se observa que la mayoría de estas empresas, pagan horas extras a sus trabajadores cuando las condiciones lo requieren. De esta manera, cuando hay trabajo adicional, mayor que el habitual, es realizado por los mismos trabajadores existentes.

En el Sector Industrial, no se demuestra una tendencia en las empresas encuestadas. Igualmente, se observa el pago de horas extras sólo en 3 empresas. En 2 de ellas, sus trabajadores sólo laboran la jornada que por Ley corresponde.

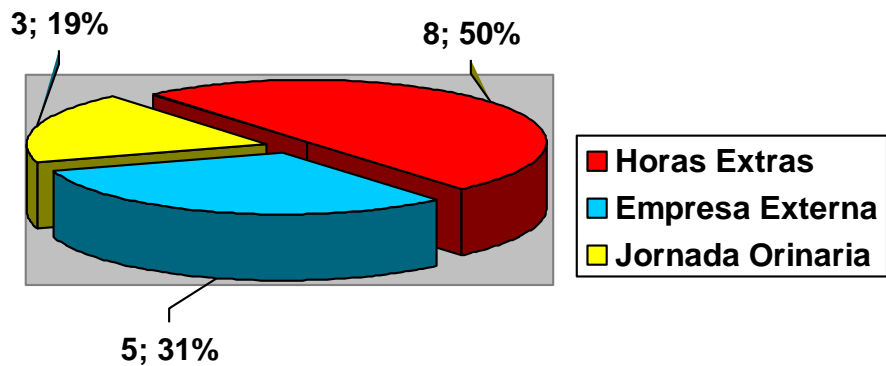
De los tres motivos expuestos, el pago de las horas extras es el que mayoritariamente se presentó entre las empresas encuestadas (50%), seguido por el pago a otra empresa que suministra el personal (31%), motivo observado en las Empresas Portuarias, que sólo eran 2, y en la totalidad de las Empresas de Servicios Básicos (Ver gráfico más abajo).

Motivos por los que no realizan contratos a tiempo parcial



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Motivos por los que no realizan contratos a tiempo parcial



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

CONCLUSIONES

En la Unión Europea, el trabajo a tiempo parcial lleva más de una década creciendo ininterrumpidamente. Existe unanimidad en el crecimiento de esta modalidad de contratación, a pesar de que las tasas de crecimiento varían fuertemente de un país a otro.

Este tipo de empleo se ha configurado, como el gran apoyo de los gobiernos para equilibrar, en periodos de recesión, las bajas cifras de los últimos ciclos económicos.

A nivel nacional, en la Comuna de Valparaíso, la realidad en torno a la jornada parcial de trabajo es diferente. El estudio se limitó al tener sólo dos empresas que utilizan este tipo de empleo, observándose la mínima aplicación que tiene la jornada parcial de trabajo, en las empresas seleccionadas para el estudio.

Considerando la información obtenida, se deduce que, las empresas que contratan trabajadores a tiempo parcial, reconocen beneficios derivados de la aplicación de este tipo de empleo. Además, éstas reconocen cumplir con las obligaciones principales, contenidas en la Ley N° 19.759 y en el Código del Trabajo, que tienen con sus trabajadores.

Sólo una de ellas posee trabajadores contratados por tiempo indefinido, otorgándoles todos beneficios que, por Ley, les corresponden.

El contrato a tiempo parcial, es una modalidad utilizada mayoritariamente en el rango de edad de 25 a 50 años. Los motivos señalados, por los cuales, los trabajadores ocupan este tipo de contrato, nos refleja que es una opción voluntariamente elegida.

Esto lleva a los trabajadores, a escoger empresas donde puedan laborar en los horarios y días que les acomodan.

En la investigación realizada, no se logró determinar que tipo de trabajadores mayoritariamente prefiere estas jornadas, los horarios, los días, ni el sector, puesto que las respuestas eran diferentes: en una empresa predominaban hombres; en la otra, mujeres; la distribución de la jornada de trabajo es diferente y, los sectores a los que pertenecían las empresas encuestadas correspondían al de Servicios Generales e Industrial.

Del análisis de las empresas, que no aplican la jornada parcial de trabajo, se refleja la incidencia en aspectos negativos por parte de éstas. La prolongación de la jornada de trabajo, vía horas extraordinarias (motivo preponderante, las cuales se pagan con un recargo del 50% del sueldo convenido), permite a las empresas ampliar su tasa de ganancia mediante la ampliación de las ventas y reducción de costos en remuneraciones. Aún cuando, por ésta vía, se pueden generar estímulos remuneracionales mayores para los trabajadores, les afecta su vida familiar a causa de la mayor permanencia en el trabajo, como también las posibilidades de desarrollo en ámbitos del crecimiento personal y profesional (acceso a capacitación, educación formal, deportes, recreación).

Otra razón por la cual no se aplica la referida jornada, se debe a la subcontratación de personal para desempeñar servicios o funciones específicas, a través de empresas suministradoras con las cuales se establece una relación comercial, siendo éstas completamente externas a la empresa usuaria o forman parte de un mismo holding comercial. El interés central de la empresa contratante es reducir los costos laborales asociados a cada trabajador, desligándose formalmente de los deberes

que emanan del contrato de trabajo y de la mayor parte de sus trámites y aspectos administrativos.

Al concluir el estudio sólo con dos empresas que contratan trabajadores a tiempo parcial, nos demuestra que hay pocos ejemplos en nuestros días sobre esta materia, pero sin duda serán las empresas innovadoras las que tendrán una ventaja sobre las empresas que insistan en quedarse apegadas a los esquemas rígidos actuales, ya que éstas, lejos de mostrar eficiencia productiva, generan una baja calidad de vida en el trabajo que se extiende a la calidad de la vida privada.

La creación de este tipo de jornada en nuestro país, sólo reguló la situación de los trabajadores contratados por jornadas inferiores a la ordinaria o legal, antes de la reforma laboral. Para otras empresas, en cambio, proporcionó una guía y aspecto normativo al cual deberán ceñirse al contratar trabajadores en esta modalidad.

La infraestructura social y legal necesaria para eliminar, o al menos paliar, las consecuencias negativas para la mujer no existen. Nuestro país, ni siquiera ha ratificado el Convenio N° 175 de la OIT, principal regulador de la jornada parcial de trabajo, que obliga a los países que lo han suscrito al cumplimiento de las exigencias que en él están contempladas. La falta de adecuadas plazas de guardería infantil, o salas cuna, y de ayudas para afrontar esta situación, mantiene la difícil y discriminatoria situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Esto explica que, mujeres profesionales optan por renunciar a sus trabajos ante la imposibilidad de darle a sus hijos los cuidados necesarios para su desarrollo, propios de la infancia.

En definitiva, este tipo de contrato de trabajo podría triunfar a largo plazo si concurriesen algunos elementos.

Primero, la jornada parcial de trabajo debe beneficiar a las empresas al generarles ventajas económicas suficientes para ayudar a que mantengan su competitividad.

En segundo lugar, debe existir demanda social para estas modalidades, que sean atractivas para los trabajadores.

En tercer lugar, debe producirse una aceptación o tolerancia de la sociedad hacia estas formas de trabajo.

Debe existir un cambio de mentalidad, no continuar asociando mayor productividad a mayor permanencia en el trabajo, factor que sólo genera agotamiento y desmotivación en los trabajadores.

Si tal vez, concurren estos requisitos, que unen los intereses de empresas, trabajadores y sociedad, la jornada parcial de trabajo podrá alcanzar un mayor desarrollo competitivo y la consiguiente mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

1. Chile. Ministerio de Hacienda. 2001. Ley N° 19.759. Diario Oficial. 5 de Octubre de 2001.
2. DANIEL NADAL SERRI. 2005. Código del Trabajo. Ediciones Tributarias y Laborales Aplicadas S. A. Santiago, Chile. Editorial Edimatri.
3. ESTRELLA DÍAZ A. 2000. Jornada de Trabajo en el sector comercio. La experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas del mall. Cuaderno de investigación N° 12. Santiago, Chile. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.
4. MAGDALENA ECHEVERRÍA. Diciembre 2004. Flexibilidad Laboral en Chile: Las Empresas y las Personas. Cuaderno de investigación N° 22. Santiago, Chile. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Gobierno de Chile.
5. MICHAEL WHITE. 1989. Reducción de la Jornada de Trabajo. Posibilidades y Perspectivas. Informes OIT. Madrid. Edit. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
6. José Díez C., Carmen Redondo L., Javier Rivas C. 2001. Flexibilidad numérica en las empresas: El trabajo a tiempo parcial en Galicia. Revista Galega de Economía. Volumen 10, (núm. 2). Pp. 1-26. Biblioteca OIT.

7. Eduardo Caamaño Rojo. Julio 2004. Conciliación de trabajo y vida familiar. Un análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo chileno. Revista de Derecho, Valdivia. Volumen 16. Págs. 59-82. Biblioteca OIT.

8. Guillermo Rodríguez Pastor. 1999. La distribución de la jornada en el trabajo a tiempo parcial: horas complementarias. Actualidad laboral. Las Rozas (Madrid): La Ley – Actualidad. Nº 37. Biblioteca OIT.

9. Santos M. Ruesga Benito y Laura Pérez Ortiz. Agosto 2005. El Debate Económico sobre la Jornada de Trabajo en la Unión Europea. Economía UNAM México: Universidad Nacional Autónoma de México. Nº 5. Biblioteca OIT.

10. MARIA HORTENSIA LISSETE MENESES TRINCADO. 2003. La Jornada Parcial de Trabajo. Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Santiago, Chile. Universidad Finis Terrae. 119 Págs. Biblioteca Congreso Nacional, Sede Compañía.

11. Página Web de la Dirección del Trabajo: www.dt.gob.cl
 - Dictamen Ordinario 1036/50 de 08.02.1996
 - Dictamen Ordinario 1716/66 de 18.03.1996
 - Dictamen Ordinario 5255/356 de 13.12.2000
 - Dictamen Ordinario 339/27 de 30.01.2002

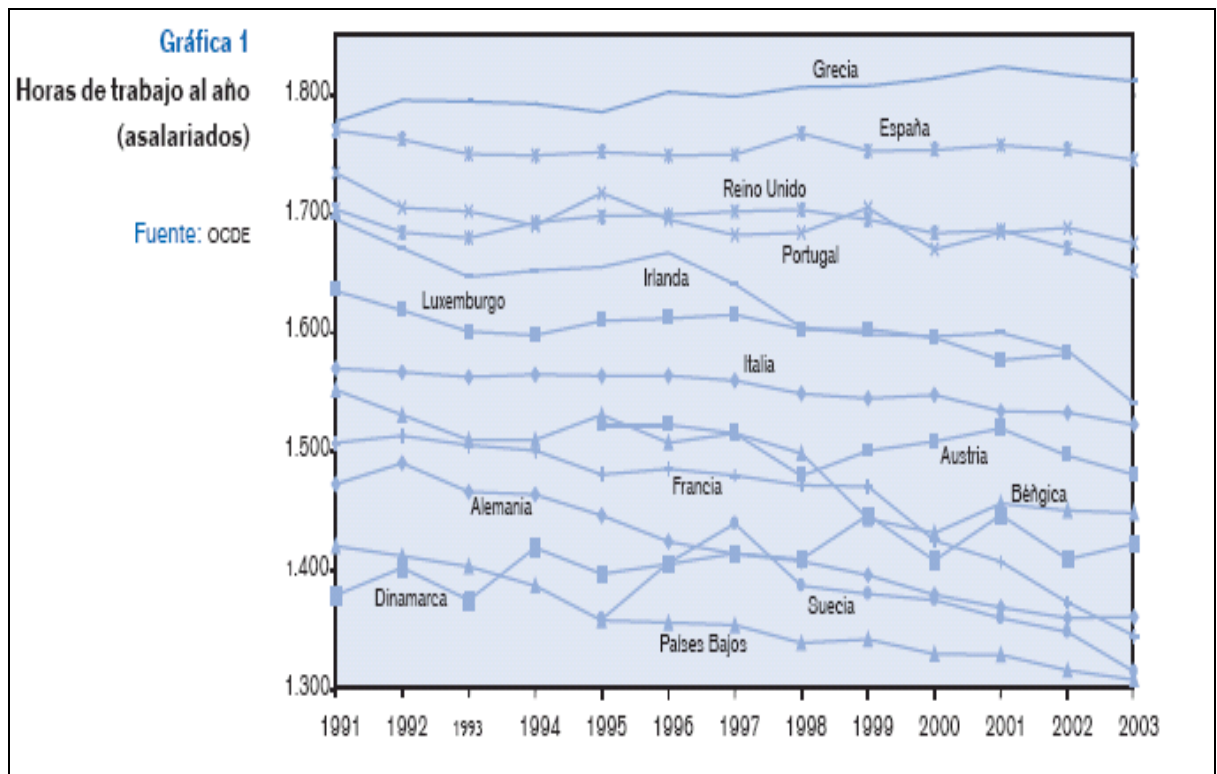
ANEXOS

ANEXO 1

LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO EN PAÍSES DE LA U.E.

ANEXO 1: LA JORNADA PARCIAL DE TRABAJO EN PAÍSES DE LA U.E.

GRÁFICA 1: HORAS DE TRABAJO AL AÑO (ASALARIADOS)



CUADRO 1: EVOLUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO EN JORNADAS A TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL

Cuadro 1		1995		1996		1997		1998		1999		2000		2001		2002		2003	
Jornada habitual de trabajo de los asalariados (horas semanales)	Paises	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP	TC	TP
		Alemania	39.7	19.5	40.0	18.8	40.1	18.5	40.1	18.3	40.1	17.9	40.1	18.0	39.9	18.0	39.9	17.7	39.6
	Austria	39.6	23.3	40.0	22.1	40.0	22.4	40.1	22.1	40.2	22.1	40.1	22.0	40.1	22.0	40.0	21.8	40.0	22.0
	Bélgica	38.3	21.5	38.2	21.5	38.3	21.6	38.6	21.8	38.4	21.7	38.5	22.5	39.2	22.1	39.3	22.7	39.2	22.9
	Dinamarca	38.9	19.2	38.7	19.1	38.6	19.0	38.7	19.2	38.9	19.6	39.3	19.9	39.2	20.1	39.1	18.5	39.2	19.2
	España	40.7	17.9	40.6	18.0	40.6	18.0	40.7	17.8	40.6	18.1	40.6	18.1	40.6	18.2	40.4	18.3	40.3	18.3
	Finlandia	38.6	22.0	38.7	20.7	39.1	20.7	39.2	20.0	39.3	21.2	39.3	20.8	39.3	20.6	39.2	20.6	39.1	20.5
	Francia	39.9	22.6	39.8	22.7	39.7	22.6	39.7	22.9	39.6	22.9	38.9	23.1	38.3	23.3	37.7	23.0	38.8	23.2
	Grecia	40.3	23.5	40.4	25.2	40.5	21.4	40.8	21.3	40.9	21.1	40.9	21.4	41.1	21.4	41.0	20.7	41.0	20.3
	Irlanda	40.2	18.8	40.4	19.0	40.1	18.4	40.3	18.9	40.0	18.4	39.9	18.6	39.7	18.8	39.5	18.7	39.5	16.6
	Italia	38.5	24.5	38.5	24.5	38.5	23.7	38.5	23.8	38.5	23.2	38.6	24.0	38.5	23.6	38.5	23.8	38.6	23.4
	Luxemburgo	39.5	20.0	39.5	20.8	39.5	19.8	39.3	20.3	39.7	21.1	39.8	21.3	39.3	20.8	39.5	20.9	39.8	20.6
	Países Bajos	39.5	18.4	39.4	18.7	39.2	18.9	39.0	18.7	39.0	19.0	39.0	18.8	39.0	19.0	38.9	19.2	38.8	19.3
	Portugal	41.2	22.4	41.2	23.0	40.9	21.6	41.0	19.4	40.5	20.1	40.3	19.9	40.2	19.9	40.2	20.7	40.0	20.5
	Reino Unido	43.9	17.8	43.9	17.8	44.0	18.0	44.0	18.1	43.6	18.2	43.6	18.4	43.5	18.8	43.3	18.8	43.2	18.7
	Suecia	40.0	23.5	40.0	23.9	40.1	23.9	40.1	24.3	40.1	23.9	40.0	22.8	39.9	22.3	39.9	22.5	39.8	22.7
	UE-15	39.9	21.0	40.0	21.1	39.9	20.6	40.0	20.5	40.0	20.6	39.9	20.6	39.9	20.6	39.8	20.5	39.8	20.4

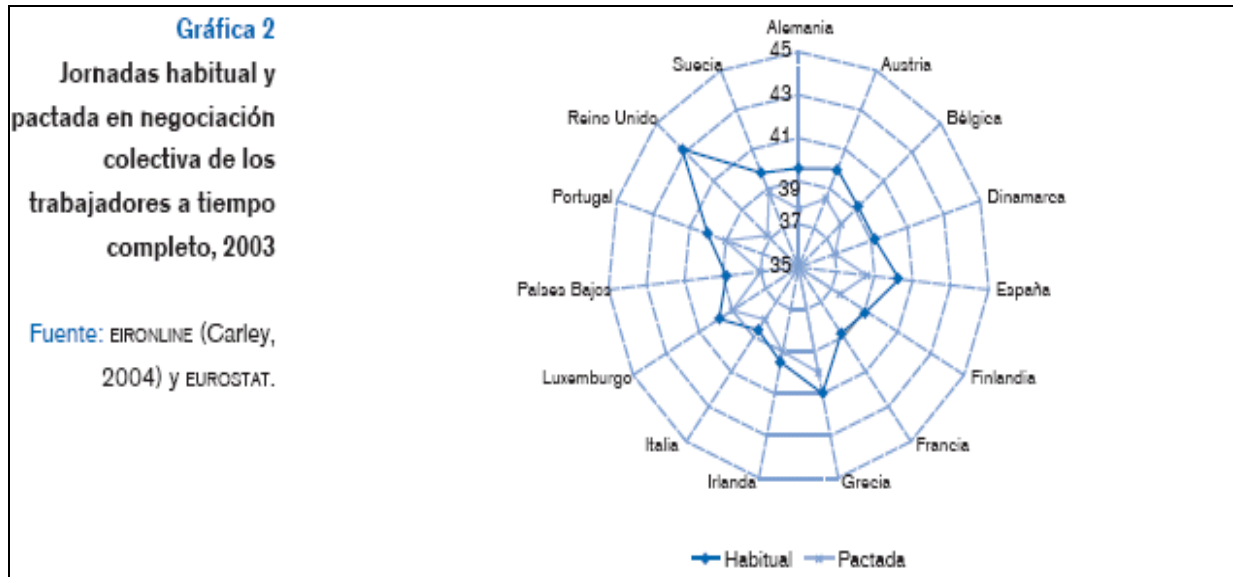
TC: asalariados a tiempo completo; TP: asalariados a tiempo parcial.
Fuente: Labour Force Survey, eurostat.

CUADRO 2: HORAS SEMANALES MÁXIMAS LEGALMENTE ESTABLECIDAS 2003

Cuadro 2	48 horas		40 horas	38 horas
Horas semanales máximas legalmente establecidas, 2003	Alemania	Italia	Austria	Bélgica
	Dinamarca	Luxemburgo	España	
	Francia	Países Bajos	Finlandia	
	Grecia	Portugal	Suecia	
	Irlanda	Reino Unido		

Fuente: eiroline (Carley, 2004).

GRÁFICA 2: JORNADAS HABITUAL Y PACTADA EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO COMPLETO, 2003



CUADRO 3: PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS ESQUEMAS DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN EUROPA

Cuadro 3 Principales características de los esquemas de horas extraordinarias en Europa				
Países	Umbral para horas extras	Máximo de horas extras	Condiciones de uso del tiempo extra	Costo de las horas extras o cambio por tiempo
Alemania	Acuerdo sectorial	Según convenio	Requiere el acuerdo de los comités de empresa, salvo cuando se incluya en los convenios sectoriales	Por convenio colectivo
Austria	Legislación: ocho diarias; 40 semanales	Cinco semanales 60 anuales	Sin condiciones	+50% costo +50% cambio por tiempo
Bélgica	Legislación y convenios colectivos: ocho diarias; 38 semanales	No hay	Sólo se pueden utilizar por razones específicas (picos excepcionales de trabajo, fuerza mayor, necesidades imprevisibles)	+50% costo (+100% los fines de semana y festivos): convertible en tiempo de descanso por convenio colectivo
Dinamarca	Convenios colectivos: 37 semanales	12 horas en cuatro semanas	Se requiere un período de notificación	Empresas con convenio: se incrementa el costo y se cambia por tiempo. Empresas sin convenio: cambio por tiempo
España	Legislación: 40 semanales	80 anuales	Requiere acuerdo colectivo o entre empresario y trabajador	Se incrementa el costo (media de +18%) o cambio por tiempo (convenio colectivo)
Finlandia	Legislación o acuerdos: 40 semanales	138 horas en un período de cuatro meses; 250 anuales en el marco de 40 horas	Es necesario un acuerdo individual del empleado para trabajar más de 40 horas semanales	+50% costo para las primeras dos horas diarias +100% el resto. Se puede cambiar por tiempo según convenio
Francia	Legislación: 35 semanales	180 anuales	Sin condiciones (con requerimiento de las autoridades si excede las horas anuales)	Entre 35 y 43 horas semanales: costo mínimo de +10% (+25% sin acuerdo) o cambio por tiempo según convenio. Desde la hora 44: +50% costo
Grecia	Legislación: 40 semanales	Tres diarias sobre las 43 semanales	Por encima de 43 horas requiere justificación y notificación de las autoridades	Entre 40 y 43 horas semanales: +50% costo. Desde la hora 44: +150% costo

CUADRO 3: PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LOS ESQUEMAS DE HORAS EXTRAORDINARIAS EN EUROPA

Paises	Umbral para horas extras	Máximo de horas extras	Condiciones de uso del tiempo extra	Costo de las horas extras o cambio por tiempo
Irlanda	Acuerdos: media de 39 semanales	Dos diarias; 12 semanales; 240 anuales o 36 horas en cuatro semanas consecutivas	Sin condiciones	+25% costo
Italia	Legislación y convenios colectivos: 40 semanales	250 anuales	Convenio colectivo	+10% costo
Luxemburgo	Legislación: ocho diarias; 40 semanales	No hay	Sólo está permitido en circunstancias especiales (casos excepcionales) y precisa el permiso de las autoridades	+25% costo para los trabajadores de cuello azul; +50% para los de cuello blanco. Se puede convertir +50% por tiempo para todos los trabajadores
Países Bajos	Legislación y convenios colectivos	No hay	Deben ser circunstanciales y no estructurales. Los convenios colectivos a menudo precisan el acuerdo de los comités de empresa o los empleados implicados	Incremento del costo y cambio por tiempo según convenio
Portugal	Legislación y convenios colectivos: ocho diarias; 44 semanales	Dos diarias; 200 anuales	Sólo está permitido en circunstancias especiales (incremento de la cantidad de trabajo no previsto, fuerza mayor) y precisa el mantenimiento de registros	+50% costo para la primera hora; +75% a partir de ahí; +100% en días de descanso y vacaciones. Más tiempo a cambio
Reino Unido	Acuerdos	No hay	Sin condiciones	Incremento del costo y cambio por tiempo según convenio
Suecia	Legislación: 40 semanales	No hay	Justificable por necesidades especiales y sujeto a convenio	Incremento del costo (normalmente entre +50% y +100%) o cambio por tiempo según convenio

FUENTE: SANTOS RUESGA, LAURA PEREZ. UNAM MÉXICO

CUADRO 4: MARCO LEGISLATIVO SOBRE EL CÁMPUTO ANUAL DE LAS HORAS DE TRABAJO

Cuadro 4				
Marco legislativo sobre el cómputo anual de las horas de trabajo				
Paises	Legislación fundamental	Período de referencia	Horas diarias máximas	Media de horas semanales (o máximo anual)
Alemania	Ley sobre tiempo de trabajo (1994)	24 semanas	Diez	Ocho diarias
Austria	Ley sobre tiempo de trabajo (1997)	Hasta 12 meses	-	40 (o la semana por convenio colectivo si es más corta)
Bélgica	Leyes de 16 de marzo de 1971, 10 de agosto de 2001 y 17 de marzo de 1987 y convenios colectivos nacionales núm. 42 (2 de junio de 1987) y núm. 42bis (10 de noviembre de 1987)	Entre tres y 12 meses	Nueve bajo esquemas de semanas flexibles; 11 o 12 por razones específicas	38
Dinamarca	Ley de aplicación de la directiva europea sobre tiempo de trabajo (2002)	Hasta cuatro meses	-	48
España	Reales Decretos 1/1995 y 1561/1995, Leyes 39/1999 y 12/2001	Hasta 12 meses	Nueve	40
Finlandia	Ley sobre horas de trabajo (605/1996)	Hasta 52 semanas	-	40
Francia	Ley Robien (1996), Ley Aubry I (1998) y Ley Aubry II (2002) sobre reducción del tiempo de trabajo	Hasta 12 meses	Diez	35 (máximo de 1 600 anuales)
Grecia	Leyes 2639/1998 y 2874/2000	Hasta 12 meses	12	40 (38 o 1 748 anuales si el período de referencia es 12 meses)
Irlanda	Ley sobre organización del tiempo de trabajo (1997)	Hasta cuatro meses o hasta 12 por convenio		48
Italia	Ley 196/1997, circular ministerial 10/2000 y decreto legislativo 66/2003	Hasta cuatro meses o hasta 12 por convenio		48
Luxemburgo	Leyes de 9 de diciembre de 1970 y 12 de noviembre de 1971, enmendadas por las leyes de 12 de febrero de 1999, 8 de marzo de 2002 y 20 de diciembre de 2002	Un mes/cuatro semanas o hasta más de un año por convenio	Diez	40 (diez diarias)
Paises Bajos	Ley sobre tiempo de trabajo (1995)	13 semanas	Estándar, nueve; por convenio, diez; circunstancias especiales, 12	Estándar, 40; por convenio, 45; circunstancias especiales, 48
Portugal	Ley 73/98 sobre la organización general del tiempo de trabajo	Hasta cuatro meses o hasta 12 por convenio		48
Reino Unido	Regulaciones sobre tiempo de trabajo (1998)	Hasta 17 semanas o hasta 26 semanas en determinados casos o hasta 52 semanas por convenio		48
Suecia	Ley sobre tiempo de trabajo (1982)	Cuatro semanas		40

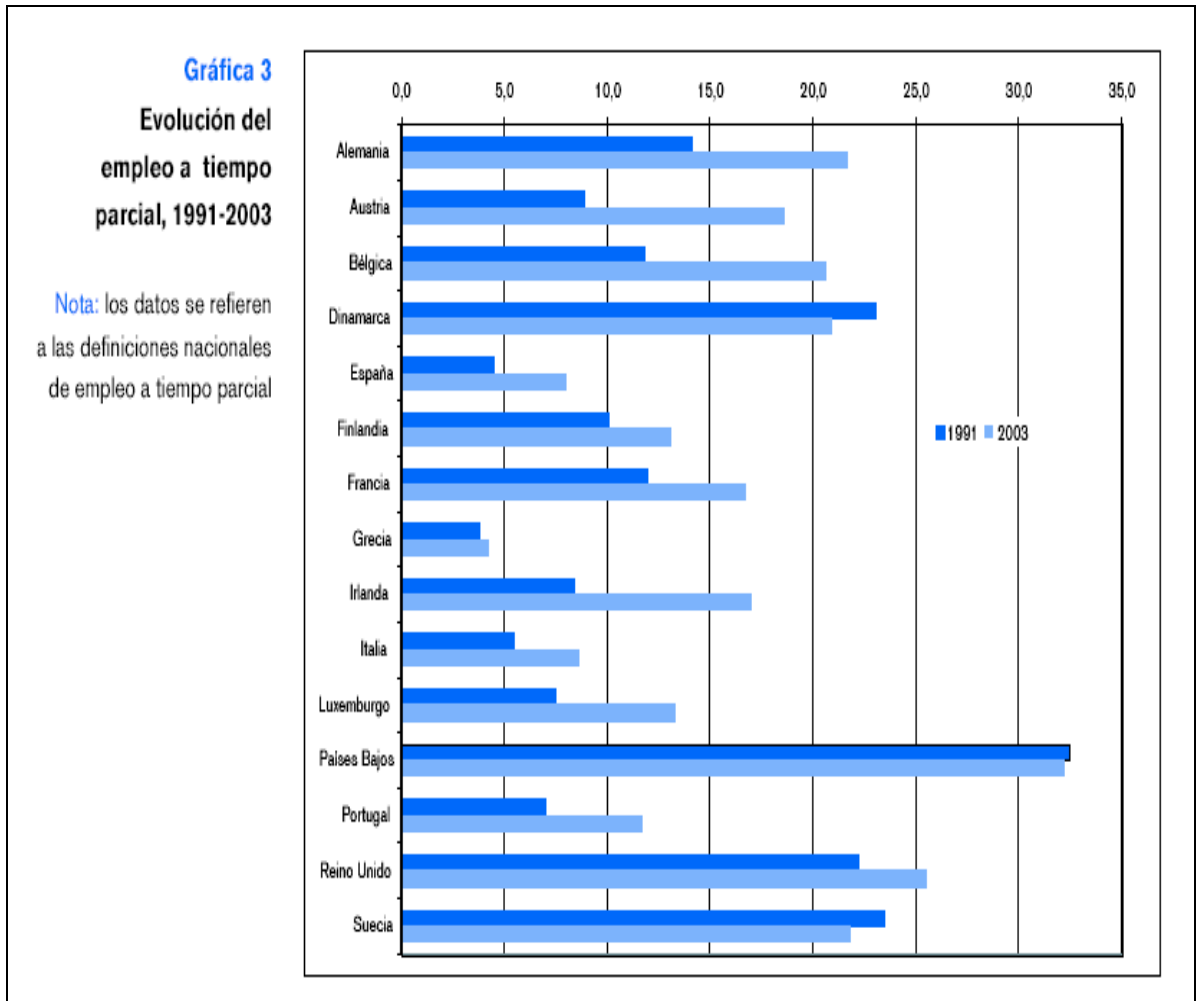
Fuente: [eironline](#) (Kouzis y Kretsos, 2003).

CUADRO 5: VENTAJAS Y DESVENTAJAS DEL CÓMPUTO ANUAL DE LAS HORAS TRABAJADAS

Cuadro 5		
Ventajas y desventajas del cómputo anual de las horas trabajadas		
	Ventajas	Desventajas
Para los empresarios	<ul style="list-style-type: none"> • Se obtiene un mejor ajuste de las horas a las necesidades de producción • Mejora la explotación y el incremento de la productividad de los recursos humanos y de capital • Mejora la planificación presupuestaria con costos más predecibles • Aumenta la capacidad para recortar las horas extraordinarias y sus correspondientes primas salariales, lo cual reduce los costos laborales • Reduce la rotación laboral • Puede actuar como catalizador de cambios más innovadores en el lugar de trabajo • Refuerza la estabilidad en el empleo • Garantiza un ingreso estable • Mayor perspectiva de controlar la organización de las horas de trabajo • Mayor capacidad de predecir el tiempo de trabajo • Mejora la reconciliación de la vida laboral y familiar • Mejora la planificación del tiempo de ocio con mayores periodos de tiempo libre 	<ul style="list-style-type: none"> • Complicación de los procedimientos administrativos y posibles costos relacionados con la dirección y organización de las horas de trabajo • Problemas si los trabajadores no están dispuestos a trabajar horas extraordinarias sin aviso previo • Posible pérdida de capital humano, en el sentido de menos horas extras trabajadas por el personal experimentado
Para los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Puede reducir el empleo precario y el abuso de la externalización • Puede sentar las bases para una armonización de las condiciones de los trabajadores de cuello azul y de cuello blanco (siempre que se aplique al conjunto de los empleados) • Proporciona las bases para una mayor implicación de los representantes de los trabajadores y sindicatos, sobre todo cuando se requiere un acuerdo local para implantar la anualización de las horas trabajadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede haber recortes de ingresos si la pérdida de las horas extraordinarias no se acompaña de un incremento del salario base • Se trabajan más horas denominadas "antisociales" (trabajo nocturno y de fin de semana, por ejemplo) sin recompensa asociada • Puede intensificarse el trabajo, sobre todo en determinados periodos • Pérdida del control sobre la cantidad de horas efectivamente dedicadas al trabajo • Problemas de conciliación entre la vida laboral y la familiar • Puede congelar la reducción del tiempo de trabajo

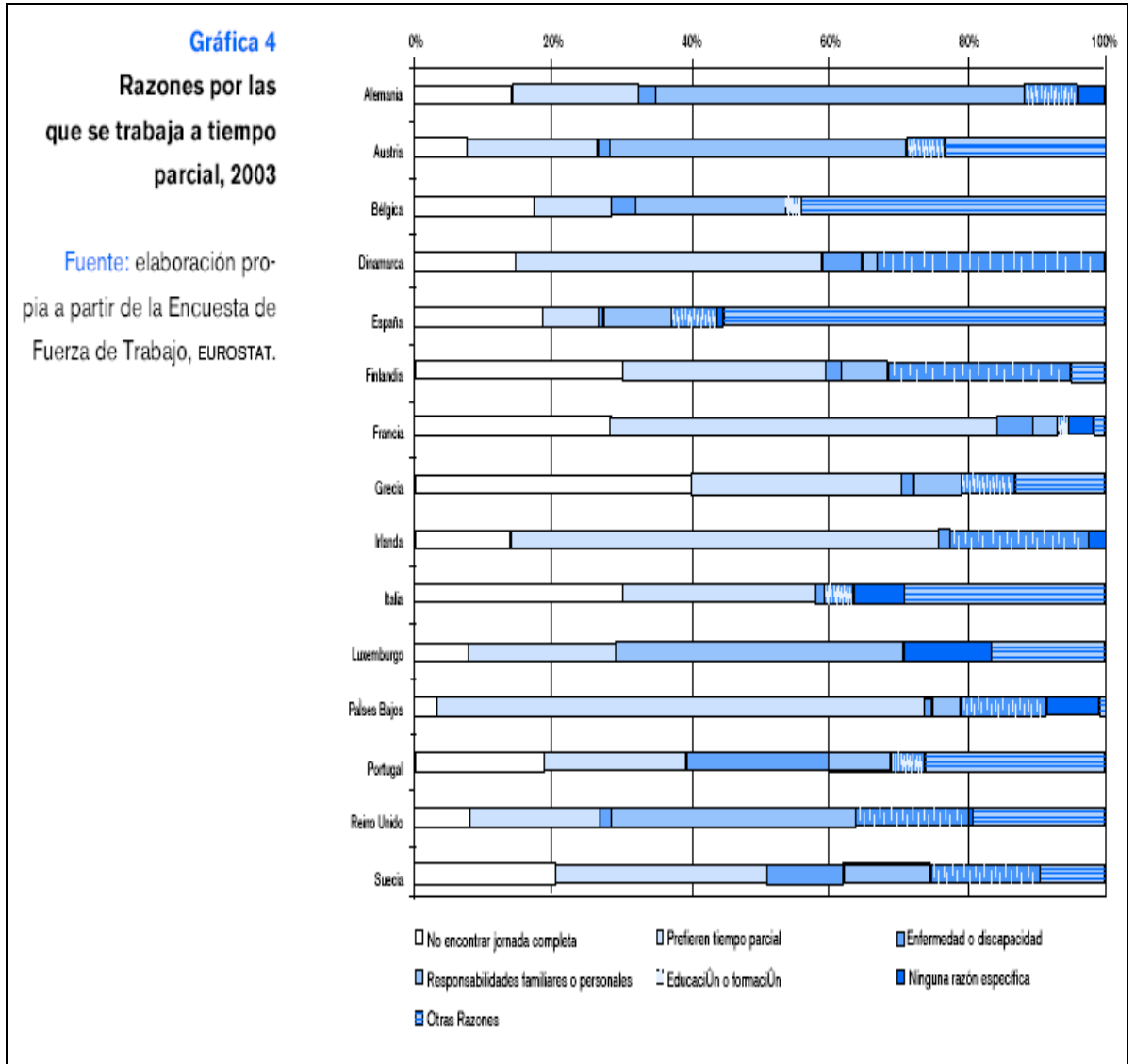
FUENTE: SANTOS RUESGA, LAURA PEREZ. UNAM MÉXICO

GRÁFICA 3: EVOLUCIÓN DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL, 1991-2003



FUENTE: SANTOS RUESGA, LAURA PEREZ. UNAM MÉXICO

GRÁFICA 4: RAZONES POR LAS QUE SE TRABAJA A TIEMPO PARCIAL



FUENTE: SANTOS RUESGA, LAURA PEREZ. UNAM MÉXICO

CUADRO 6: PORCENTAJE DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL INVOLUNTARIO

Cuadro 6 Porcentaje de empleo a tiempo parcial involuntario (respecto al total de empleo a tiempo parcial)													
Paises	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Alemania	5.0	4.8	6.0	7.6	8.1	10.5	12.1	12.3	11.6	10.7	10.6	11.1	13.2
Austria	-	-	-	-	5.6	8.4	8.2	14.6	10.8	9.4	9.0	8.2	7.7
Bélgica	21.4	25.1	24.6	23.8	24.2	23.6	23.5	23.7	16.1	18.3	18.2	14.9	16.4
Dinamarca	12.2	14.3	15.2	17.0	14.6	11.8	12.0	12.9	12.9	10.7	10.7	13.8	12.9
España	28.8	21.3	19.3	23.0	26.3	28.3	29.1	28.4	28.2	25.4	22.6	21.4	21.1
Finlandia	-	-	-	-	-	55.1	44.3	39.3	39.6	34.2	32.4	31.9	29.7
Francia	-	25.3	30.0	34.0	34.1	34.9	35.3	24.4	23.0	22.2	19.2	18.7	26.9
Grecia	15.7	17.5	17.6	21.5	18.7	20.5	22.4	25.5	28.1	31.0	33.7	33.4	27.9
Irlanda	19.1	19.5	21.2	20.4	21.6	19.4	16.7	18.0	9.6	11.8	10.7	9.8	10.0
Italia	11.3	12.2	12.5	16.0	16.0	16.8	17.7	18.3	19.4	19.6	19.7	17.2	17.2
Luxemburgo	1.6	2.8	3.3	6.3	4.7	3.7	4.5	4.5	6.6	5.1	5.5	4.5	-
Países Bajos	19.8	4.3	4.6	5.8	7.0	5.7	5.1	4.2	3.6	3.6	2.6	2.6	3.4
Portugal	12.7	12.5	16.0	15.0	17.9	19.3	19.9	35.2	38.7	38.5	30.1	31.8	34.1
Reino Unido	7.5	9.4	11.7	12.0	11.7	10.9	10.6	9.9	8.9	8.1	7.8	7.3	7.0
Suecia	20.1	26.8	32.0	34.2	34.7	36.5	37.5	35.2	28.1	24.5	22.5	22.0	22.2

Nota Austria, Finlandia y Suecia: empleo total; resto de países: asalariados
 Fuente: oecd.

CUADRO 7: PORCENTAJE DE PARADOS EN BUSCA DE UN EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

Cuadro 7	Países	Total	Mujeres
Porcentaje de parados en busca de un empleo a tiempo parcial, 2000	Alemania	12.8	23.6
	Austria	20.7	40.5
	Bélgica	16.4	25.8
	Dinamarca	15.6	17.7
	España	5.5	8.2
	Finlandia	16.7	20.4
	Francia	15.7	24.7
	Grecia	4.4	5.0
	Irlanda	17.3	36.1
	Italia	15.7	26.2
	Luxemburgo	14.5	25.1
	Países Bajos	58.1	78.1
	Portugal	-	-
	Reino Unido	22.3	42.5
	Suecia	11.3	19.2
	UE-15	14.3	22.9

Fuente: Encuesta de Fuerza de Trabajo, eur ostat.

CUADRO 8: TASA FEMENINA DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

Cuadro 8									
Tasa femenina de empleo a tiempo parcial									
Países	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Alemania	33.8	33.6	35.1	36.4	37.2	37.9	39.3	39.5	40.8
Austria	26.8	27.2	28.5	30.7	32.1	32.6	34.5	35.8	35.9
Bélgica	29.8	30.5	31.4	33.3	39.9	39.9	36.8	37.7	39.7
Dinamarca	35.5	34.5	34.5	35.8	33.9	35.2	31.6	31.4	32.0
España	16.5	17.0	17.4	17.1	17.6	17.1	17.3	17.0	17.1
Finlandia	15.8	15.6	15.6	17.0	17.0	16.9	16.7	17.1	17.8
Francia	28.9	29.4	30.9	31.6	31.7	31	30.4	29.7	30.0
Grecia	8.4	9.0	8.1	10.5	10.2	7.9	7.2	8.1	7.5
Irlanda	23.1	22.1	23.2	30.1	30.5	30.7	31.1	30.5	31.0
Italia	13.1	13.0	13.9	14.4	15.7	17.4	17.8	16.7	17.2
Luxemburgo	20.3	18.4	20.2	22.5	24.6	26.0	25.6	26.4	30.3
Países Bajos	67.3	68.5	67.9	67.9	68.6	70.6	71.3	72.8	74.2
Portugal	11.6	13.0	15.0	17.2	16.7	16.5	16.7	16.5	17.3
Reino Unido	44.3	44.8	44.9	44.8	44.3	44.4	44.3	44.0	44.3
Suecia	43.4	41.8	41.4	40.7	40.0	36.3	32.7	32.9	35.4
UE-15	27.9	27.9	28.5	30.0	30.7	30.7	30.2	30.4	31.4

Fuente: Encuesta de Fuerza de Trabajo, eurostat (Austria y Francia, 1995-2002, ocde).

ANEXO 2

JORNADA PARCIAL DE TRABAJO EN GALICIA

ANEXO 2: JORNADA PARCIAL DE TRABAJO EN GALICIA

Tabla 1: Contratos a tiempo parcial según duración. Galicia, 2000

	TOTAL	<= 1	> 1 a<=3	>3 <=6	>6 <=12	>12 <=18	>18 <=24	>24 <=30	>30	INDET.	INDE
A Coruña	58.298	11.205	13.036	9.794	1.808	87	15	11	52	18.499	3.7
Lugo	9.469	1.206	2.316	1.844	499	10	1	2		2.892	6
Ourense	8.370	950	1.769	2.041	485	20	2		5	2.508	5
Pontevedra	42.736	6.862	11.533	8.398	1.911	152	7	5	93	11.132	2.6
Galicia	118.873	20.223	28.654	22.077	4.703	269	25	18	150	35.031	7.7

Tabla 2: Población ocupada a tiempo parcial por sectores.
Galicia 1995-2000

	1995		1996		1997		1998		1999		2000	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura	11,8	16,5	9,6	13	5,6	7,4	4,8	5,8	3,4	4,2	4,1	11,7
Pesca	0,7	1,5	0,8	3,0	0,6	3,0	0,4	3,8	0,4	4,4	0,4	4,1
Industria	1,0	1,0	1,9	2,7	2,1	2,4	1,3	3,3	1,1	2,4	1,3	2,1
Construcción	0,7		0,7	0,8	0,5	0,6	0,5	0,3	0,7	0,2	0,4	0,2
Servicios	6,3	27,7	8,4	30,1	11,1	31,4	11,6	34,5	8,6	36,9	8,4	39,5
No clasificables												
No consta									0,3		0,2	

H: Hombres; M: Mujeres

FUENTE: INE: Encuesta de población activa.

Tabla 3: Contratos a tiempo parcial según sexo y sectores económicos.
Acumulados anuales.

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
SEXO						
Hombres	21.609	29.339	37.889	45.360	44.767	43.883
Mujeres	31.060	41.916	54.923	68.424	67.109	74.990
Total	52.699	71.255	92.812	113.784	111.876	118.873
SECTORES						
Agricultura y pesca	511	520	504	563	489	531
Industria	5.122	5.928	8.457	10.670	11.508	9.699
Construcción	1.498	2.236	2.941	3.181	3.644	3.732
Servicios	45.538	62.571	80.910	99.370	96.235	104.911
Total	52.699	71.255	92.812	113.784	111.876	118.873

FUENTE: INEM: Estadística de contratos registrados.

Tabla 4: Población ocupada a tiempo parcial por edades.
Galicia 1995-2000

	1995		1996		1997		1998		1999		2000	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
16 a 24 años	2.4	5.7	2.6	5.2	3.1	6.8	3.1	6.4	3.3	6.3	3.4	6.2
25 a 49 años	6.0	22.8	8.0	25.7	9.7	23.3	9.3	28.2	7.0	30	6.8	33.8
50 a 64 años	4.5	9.7	5.5	11.9	3.7	12.2	3.2	11.5	2.4	10	2.5	14.3
65 y más	7.5	8.9	5.3	6.7	3.5	2.5	3.0	1.6	1.7	1.8	1.9	3.0
Total	20.4	47.1	21.4	49.5	20.0	44.8	18.6	47.7	14.4	48.1	14.6	57.3
H: Hombres; M: Mujeres												

FUENTE: INE: Encuesta de población activa.

Tabla 5: Población ocupada a tiempo parcial por profesión.
Galicia 1995-2000

	1995		1996		1997		1998		1999		2000	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1. Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	0.6	1.0	0.8	1.3	1.0	1.0	1.2	0.5	0.8	0.7	0.7	1.0
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	2.5	4.6	4.2	7.0	4.0	6.0	3.4	6.4	2.9	6.7	2.8	5.5
3. Técnicos y profesionales de apoyo	0.9	0.6	1.0	1.4	1.2	2.1	1.3	2.4	1.0	1.2	1.4	1.9
4. Empleados de tipo administrativo	0.4	2.8	0.2	3.3	0.7	2.2	0.9	1.7	0.5	3.3	0.4	4.1
5. Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	1.2	6.6	1.8	6.2	2.0	6.7	2.2	7.4	1.9	6.6	1.5	9.8
6. Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	12.1	17.8	10.0	15.5	5.7	10.2	4.6	9.1	3.3	8.2	3.9	14.5
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, de la construcción y de la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria	1.1	0.9	2.1	2.0	1.7	1.1	1.7	1.1	1.4	1.6	1.0	1.6
8. Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	0.7	0.4	0.9	0.6	2.0	0.9	1.8	1.9	0.5	1.1	0.8	0.4
9. Trabajadores no cualificados	1.2	12.0	0.5	12.1	1.6	14.7	1.6	17.1	2.2	18.6	2.2	18.7
0. Fuerzas armadas			0.2						0.2		0.3	

H: Hombres; M: Mujeres

FUENTE: INE: Encuesta de población activa.

Tabla 6: Población ocupada a tiempo parcial por otros motivos.
Galicia 1995-2000

	1995		1996		1997		1998		1999		2000	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Desconoce el motivo		0.2	0.2	0.1	0.2	0.7	0.2	0.3	0.5	1.0	0.4	2.1
Enfermedad o incapacidad propia	4.3	3.7	3.1	2.1	0.6	0.8	0.6	0.6	0.7	0.3	0.9	1.6
No querer un trabajo de jornada completa	0.2	0.6	0.3	1.1		0.4	0.1	0.7	0.3	1.4	0.2	1.6
No haber encontrado un trabajo de jornada completa	0.7	4.2	0.9	4.1	1.7	4.0	2.0	5.7	1.5	5.8	1.8	6.6
El tipo de actividad que realiza	8.9	23.2	11.1	28.6	13.3	26.9	11.3	26.1	8.6	29.3	7.3	31.1
Obligaciones familiares	0.2	4.2		3.3	0.4	1.6	0.3	2.6	0.2	4.2	0.2	3.9
Otras razones	5.9	9.9	5.8	9.7	4.0	9.6	3.6	10.2	2.7	5.2	3.4	10.1
Seguir cursos de enseñanza o formación	0.4	0.9	0.3	0.4	0.3	0.8	0.8	1.6	0.5	1.0	0.5	0.6

H: Hombres; M: Mujeres

FUENTE: INE: Encuesta de población activa.

ANEXO 3

EMPRESAS SELECCIONADAS PARA EL ESTUDIO

ANEXO 3: EMPRESAS SELECCIONADAS PARA EL ESTUDIO

Empresas de la Comuna de Valparaíso asociadas a ASIVA.

- ASMAR (V) REGIÓN.
- CAMBIASO HNOS. S.A.C.
- CORPORA TRES MONTES S.A.
- CHILQUINTA ENERGÍA
- DELFRIO FRIGORÍFICO S.A.
- DISC. INGEN. DE SOFTWARE LTDA.
- EMPRESA DE OBRAS SANITARIAS V REGIÓN ESVAL
- EMPRESA EL MERCURIO DE VALPARAÍSO S.A.P.
- EMPRESA PORTUARIA DE VALPARAÍSO
- EMPRESA PUBLICITARIA ANEPCO S.A.
- ENERGAS S.A.
- EXTRACCIÓN DE RESIDUOS ECO-GARBAGE
- GONZÁLEZ HNOS. Y CÍA. LTDA. INNER.
- IMPORTADORA Y MANUFACTURA VON DER HEYDE S.A.C.I. HELA.
- IMPORTADORES TÉCNICA VIGNOLA S.A.I.C.
- RECAUCHAJE INSAMAR LTDA.
- RADIO PORTALES VALPSO. S.A.
- STARK LINK LTDA.
- TERMINAL PACÍFICO SUR VALPSO. S.A.
- TESCO S.A.

ANEXO 4

ENCUESTA REALIZADA

ANEXO 4: ENCUESTA A ENCARGADO DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA

ENCUESTA SOBRE JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

1. ¿A qué sector económico pertenece su empresa?

2. ¿Existen trabajadores contratados a tiempo parcial?

SI

NO

Si no tiene trabajadores a tiempo parcial, responder lo siguiente:

2a) ¿Por qué motivo no contratan trabajadores a tiempo parcial?

Si existen trabajadores contratados a tiempo parcial, responder las sgtes. Preguntas:

3. ¿Qué días laboran este tipo de trabajadores?

Lunes a Viernes

Sábado y/o Domingo

Sólo días festivos

Otros _____

4. ¿En qué horarios se desarrollan mayoritariamente este tipo de jornadas?

Jornada de mañana

Jornada de tarde

Jornada de noche

Sistema rotativo de jornadas

Otro _____

5. ¿Qué tipo de trabajadores prefiere estas jornadas?

Hombres y mujeres

Mayoritariamente Hombres

Mayoritariamente mujeres

6. ¿Entre que rangos de edad se encuentran los trabajadores que laboran en este tipo de jornada?

Mayores de 18 y menores de 24 años

Entre 25 y 50 años

Mayores de 50 años

Otro _____

7. ¿Conoce alguno de los motivos por los cuales sus trabajadores escogen jornadas parciales?

SI

NO

Indicar los motivos si es posible _____

8. ¿Existen trabajadores contratados por tiempo indefinido?

SI

NO

9. ¿Se les otorgan los beneficios que por Ley les corresponden a los trabajadores contratados por tiempo indefinido?

SI

NO

Sólo algunos _____

10. ¿Hace cuanto tiempo que contrata trabajadores en esta modalidad?

Menos de 1 año

Entre 1 y 3 años

Entre 4 y 5 años

Otro _____

11. ¿Observa efectos en su empresa derivados de la contratación de trabajadores en esta modalidad?

SI

NO

Indicar si es posible _____

ANEXO 4.4.1.: Encuesta aplicada a Empresa 1 (E1)

ENCUESTA SOBRE JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

1. ¿A qué sector económico pertenece su empresa?

Manufacturero

2. ¿Existen trabajadores contratados a tiempo parcial?

SI

NO

Si no tiene trabajadores a tiempo parcial, responder lo siguiente:

2a) ¿Por qué motivo no contratan trabajadores a tiempo parcial?

Si existen trabajadores contratados a tiempo parcial, responder las sgtes. Preguntas:

3. ¿Qué días laboran este tipo de trabajadores?

Lunes a Viernes

Sábado y/o Domingo

Sólo días festivos

Otros_____

4. ¿En qué horarios se desarrollan mayoritariamente este tipo de jornadas?

Jornada de mañana

Jornada de tarde

Jornada de noche

Sistema rotativo de jornadas

Otro___Sábado de 15 a 00 hrs. Domingo turno 10 horas

5. ¿Qué tipo de trabajadores prefiere estas jornadas?

Hombres y mujeres

Mayoritariamente Hombres

Mayoritariamente mujeres

6. ¿Entre que rangos de edad se encuentran los trabajadores que laboran en este tipo de jornada?

Mayores de 18 y menores de 24 años

Entre 25y 50 años

Mayores de 50 años

Otro _____

7. ¿Conoce alguno de los motivos por los cuales sus trabajadores escogen jornadas parciales?

SI

NO

Indicar los motivos si es posible _____ Responsabilidades familiares _____

8. ¿Existen trabajadores contratados por tiempo indefinido?

SI

NO

9. ¿Se les otorgan los beneficios que por Ley les corresponden a los trabajadores contratados por tiempo indefinido?

SI

NO

Sólo algunos _____

10. ¿Hace cuanto tiempo que contrata trabajadores en esta modalidad?

Menos de 1 año

Entre 1 y 3 años

Entre 4 y 5 años

Otro _____

11. ¿Observa efectos en su empresa derivados de la contratación de trabajadores en esta modalidad?

SI

NO

Indicar si es posible _____ Mayor productividad

Anexo 4.4.2.: Encuesta aplicada a Empresa 2 (E2)

ENCUESTA SOBRE JORNADA PARCIAL DE TRABAJO

1. ¿A qué sector económico pertenece su empresa?

Servicios

2. ¿Existen trabajadores contratados a tiempo parcial?

SI

NO

Si no tiene trabajadores a tiempo parcial, responder lo siguiente:

2a) ¿Por qué motivo no contratan trabajadores a tiempo parcial?

Si existen trabajadores contratados a tiempo parcial, responder las sgtes. Preguntas:

3. ¿Qué días laboran este tipo de trabajadores?

Lunes a Viernes

Sábado y/o Domingo

Sólo días festivos

Otros _____ Lunes a Domingo _____

4. ¿En qué horarios se desarrollan mayoritariamente este tipo de jornadas?

Jornada de mañana

Jornada de tarde

Jornada de noche

Sistema rotativo de jornadas

Otro _____ De 06:00 a 10:00 hrs. _____

5. ¿Qué tipo de trabajadores prefiere estas jornadas?

Hombres y mujeres

Mayoritariamente Hombres

Mayoritariamente mujeres

6. ¿Entre que rangos de edad se encuentran los trabajadores que laboran en este tipo de jornada?

Mayores de 18 y menores de 24 años

Entre 25 y 50 años

Mayores de 50 años

Otro _____

7. ¿Conoce alguno de los motivos por los cuales sus trabajadores escogen jornadas parciales?

SI

NO

Indicar los motivos si es posible ____ Trabajan en otro lado _____

8. ¿Existen trabajadores contratados por tiempo indefinido?

SI

NO

9. ¿Se les otorgan los beneficios que por Ley les corresponden a los trabajadores contratados por tiempo indefinido?

SI

NO

Sólo algunos _____

10. ¿Hace cuanto tiempo que contrata trabajadores en esta modalidad?

Menos de 1 año

Entre 1 y 3 años

Entre 4 y 5 años

Otro _____ 40 años aprox. _____

11. ¿Observa efectos en su empresa derivados de la contratación de trabajadores en esta modalidad?

SI

NO

Indicar si es posible _____ Convenios Colectivos de trabajo

ANEXO 5

TABULACION DE LA INFORMACIÓN

ANEXO 5: TABULACION DE LA INFORMACIÓN

5.5.1. Empresas encuestadas

Responde encuesta	18
No responde encuesta	2
Total de empresas	20

5.5.2. Pregunta 2: ¿Existen trabajadores contratados a tiempo parcial?

SI	2
NO	16
NO RESPONDE	2
TOTAL EMPRESAS	20

5.5.3. Motivos por los que no contratan trabajadores a tiempo parcial

Motivo Sector	Pagan Horas Extras a sus trabajadores	Existe otra empresa que les suministra personal	Sólo se trabaja jornada legal	TOTAL
Ind. Manufactur.	3		2	5
Servicios Básicos		3		3
Servicios Grales.	4		1	5
Portuario		2		2
Comercio	1			1
Total	8	5	3	16

