

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

**EVALUACIÓN DE LOS EFECTOS DE LA NUEVA JORNADA
LABORAL DE 45 HORAS SEMANALES EN PEQUEÑAS
EMPRESAS DE LA REGIÓN DE VALPARAÍSO.**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO AUDITOR Y AL
GRADO DE LICENCIADO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y
CONTROL DE GESTION.**

**TESISTAS: GUAN YI LIN
VALENTINA PARTARRIEU MIRANDA**

PROFESOR GUÍA: JUAN ALVAREZ OLIVARES

VALPARAÍSO, SEPTIEMBRE 2006

INDICE

	Páginas
RESUMEN	1
MARCO TEÓRICO	
1. Antecedentes generales	2
2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)	3
2.1 Convenios de la OIT.	5
3. Nuevas tendencias en el mundo del trabajo	8
4. Tiempo de trabajo	10
4.1 Concepto de tiempo de trabajo según los convenios.	10
4.2 Excepciones al tiempo de trabajo establecido por la OIT.	13
4.2.1 Concepto y tipos de excepciones.	13
4.2.2 Circunstancias en que pueden permitirse excepciones.	14
4.2.3 Límites al número total de horas extraordinarias.	17
4.3. Las horas de trabajo en la legislación extranjera y sus prácticas nacionales.	18
5. Distribución del tiempo de trabajo	19
5.1 El horario de trabajo estándar.	19
5.2 Distribución del tiempo de trabajo semanal.	19
5.3 Distribución del tiempo de trabajo no semanal.	20
6. Medidas para la aplicación del contenido de los Convenios	26
6.1 Tipos de medidas de aplicación.	26
6.1.1 Notificación de las horas de trabajo y de descanso.	26
6.1.2 Registros del tiempo de trabajo.	27
6.1.3 Inspecciones al cumplimiento del tiempo de trabajo.	27
6.1.4 Imposición de sanciones.	28
7. La jornada laboral en Chile: Conceptos	29
7.1 La jornada ordinaria de trabajo.	29
7.2 Las horas extraordinarias.	30
7.3 La jornada parcial.	31

RESUMEN

La legislación laboral chilena comienza con la publicación del primer Código del Trabajo el año 1931, dentro del cual se limita la jornada laboral a 48 horas semanales. Esta situación persiste hasta el 2001, año en que el Congreso Nacional aprobó el Proyecto de Ley N° 19.759, dentro del contexto de una Reforma Laboral impulsada en ese tiempo. Una de las materias que aborda dicho cuerpo legal es la reducción de la jornada de trabajo de 48 a 45 horas semanales, entrando en vigencia a partir del 01 de Enero de 2005. Los objetivos que pretende alcanzar esta reducción de la jornada laboral semanal son múltiples, entre los que destacan: el cumplimiento de las recomendaciones dictadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la protección del derecho de los trabajadores a gozar del tiempo suficiente para el descanso, la vida familiar y social, y todas aquellas actividades que lo pueden transformar en un ser integral, entre otros.

El presente estudio evalúa el cumplimiento y los efectos de la nueva jornada laboral, percibida tanto por los trabajadores como por los empleadores de una muestra no aleatoria de pequeñas empresas de la Región de Valparaíso, mediante la aplicación de un instrumento especialmente diseñado. Se hace un análisis comparativo entre diversas variables de interés, con el uso de herramientas de estadística descriptiva, considerando la situación antes de la reforma laboral del 2001, su período de aplicación voluntaria y desde su implementación obligatoria en Enero de 2005, así como experiencias similares observadas en otros países.

Los resultados de este estudio entregan evidencias de que, al menos para las empresas de la muestra, la Ley N° 19.759 ha tenido mayoritariamente efectos positivos, tanto desde la perspectiva de los trabajadores como de los empleadores, a pesar de que éstos manifiestan algunas deficiencias en cuanto a aspectos de formalización (registro de horas realizadas), fiscalización y total de horas trabajadas a la semana, producto de la nueva distribución de las jornadas laborales. El mayor tiempo disponible es, en general, utilizado para actividades familiares y de desarrollo personal, que redundan en una mejor calidad de vida, cumpliendo con los propósitos de la nueva jornada, en forma similar a lo experimentado por otros países que han implementado medidas similares.

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes generales.

Hasta la Revolución Industrial, los trabajadores de prácticamente todo el mundo se encontraban en una posición de desamparo legal o evidente desequilibrio respecto de sus empleadores, en cuanto al resguardo de sus derechos más básicos. Había una relación laboral en que los trabajadores estaban obligados por toda la vida o por plazos excesivamente largos a prestar servicios a sus empleadores, generalmente bajo deplorables condiciones de seguridad, salubridad y salariales.

Llegando al siglo XIX, la realidad que se presenta en occidente, en especial Europa y América, muestra que la jornada de trabajo superaba las 12, 14 y más horas diarias, o al equivalente a 70 u 80 horas semanales. Por otro lado, en 1829, en Estados Unidos comienza a crecer un movimiento en pos de disminuir las horas de trabajo. Las organizaciones obreras aumentaban, pero no eran suficientes como para producir un cambio en sus condiciones laborales y sociales, por lo que las jornadas seguían siendo excesivamente extensas.(22)

En octubre de 1884, la Federación Norteamericana del Trabajo promovió una moción para que a partir del 1º de Mayo de 1886 se redujera la jornada laboral a 8 horas diarias. Esta Federación estaba compuesta por más de 25 asociaciones de artesanos y llamó a todas las organizaciones sindicales para que apoyaran esta iniciativa, a la que se agregó una convocatoria a huelga nacional si en esa fecha la moción no se cumplía. Los efectos inmediatos de esta convocatoria fueron fundamentalmente dos: por una parte, sólo 200.000 trabajadores lograron la reducción de la jornada laboral y, por otro lado, las manifestaciones masivas sufrieron una brutal represión, específicamente en la ciudad de Chicago, con resultado de varias muertes y centenas de heridos. Este hecho se conmemora anualmente en el Día Internacional del Trabajador.(15)

En Chile, durante los primeros años del siglo XX, las leyes existentes eran escasas, poco aplicadas y poco fiscalizadas, por lo cual se produjeron numerosas huelgas, dentro de las cuales las más notables ocurrieron en la zona salitrera del país, las

que lentamente fueron produciendo conciencia en la sociedad nacional de que era necesario estudiar las causas de estos movimientos sociales y solucionar los problemas que denunciaban, mediante la promulgación de una adecuada legislación. En el año 1918 se creó una comisión de parlamentarios para estudiar los problemas del norte, que informó acerca de la necesidad de dictar leyes relativas a la Legislación Laboral. (12)

2. La Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A raíz de situaciones ocurridas en distintos países similares a las descritas en el párrafo anterior, y la acción de los movimientos sociales que emergían por todo el mundo, se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se originó por el tratado de paz de Versalles celebrado en el año 1919, después de la Primera Guerra Mundial, dentro del cual se explican los motivos de la creación de este organismo, y que pueden ser resumidos en tres: (21)

- La búsqueda de la paz mundial: se establece como principio que la paz mundial sólo es posible en la medida que se avance en la justicia social interna de los países, señalando que **"existen, para muchas personas, condiciones de trabajo que comportan la injusticia social, la miseria, las privaciones y que esto engendra un desencanto tal que pone en peligro la paz y la armonía universales"**.
- La lucha por la justicia social: se toma conciencia de la necesidad de mejorar las condiciones laborales de millones de trabajadores a través del mundo, partiendo de una reglamentación mínima que contemple aspectos como **"la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo..."**, el reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra el desempleo, la garantía de un salario que asegure las condiciones de existencia adecuadas, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales y profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los menores, adolescentes y de las mujeres, las pensiones a ancianos e inválidos, entre otros.

- Hacia la cooperación internacional: esta idea, avalada ya desde el siglo XIX y las primeras conferencias del trabajo, se fundaba, además, en una razón de orden económico que exigía que todos los países firmantes se preocuparan de llevar a la práctica las disposiciones de la OIT.

Desde su creación en 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha dado máxima prioridad a la elaboración y adopción de normas internacionales sobre las horas de trabajo. En el tratado de paz de Versalles, por el que se estableció la OIT, se previó expresamente la **“reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo”** entre las medidas imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo.

Del mismo modo, la adopción de la jornada de 8 horas diarias o de 48 horas semanales como la norma a la que se debía aspirar, en los casos en que todavía no se había conseguido, era uno de los métodos y principios de especial importancia que todas las agrupaciones industriales debían esforzarse por aplicar en la medida en que sus circunstancias particulares lo permitieran. El hecho de que la adopción de la jornada de 8 horas diarias como norma internacional figurase entre las prioridades de la comunidad internacional respondía a una de las principales demandas formuladas por las organizaciones de trabajadores antes de la Primera Guerra Mundial.

Las dos propuestas alternativas del Tratado de Versalles, la jornada de 8 horas diarias o de las 48 horas semanales. Se examinaron en la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington DC en octubre de 1919. Esas propuestas diferían en algunos aspectos importantes. El principio de la jornada de 8 horas diarias suponía la instauración de una semana de 56 horas si se trabajaba los 7 días a la semana, práctica frecuente en algunos sectores, procesos u ocupaciones que debían llevarse a cabo de manera ininterrumpida. En cambio, si se combinaba con media jornada libre y un día de descanso semanal, el número de horas de trabajo podía quedar reducido a menos de 48 semanales. Con las 48 horas semanales se garantizaba que el promedio de horas de trabajo no superaría las 8 horas diarias durante 6 días, aunque se permitía que hubiera días en los que se trabajaran más horas si éstos se compensaban con otras jornadas más cortas (por ejemplo, medio día libre). En el proyecto presentado por el Comité de Organización como base para la discusión del tema en la reunión de la

Conferencia se recogía el principio de las 48 horas semanales, pero se dejaba que ésta decidiera cuál de los dos principios adoptaría.

2.1 Convenios de la OIT.

En el mismo año de su creación, la OIT aprobó el convenio N° 1 que limita la jornada de trabajo a 48 horas semanales o 8 horas diarias, el cual fue suscrito por varios países, dentro de los cuales se encuentra Chile. Esta organización, a partir de esa fecha, se ha preocupado especialmente del tema, a través de la creación de varios convenios posteriores que obligan su cumplimiento a los miembros que la ratifiquen, además de varias recomendaciones, de carácter no obligatorias.(18)

- **Convenio N° 1.**

El Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo (industria),1919, contenía una combinación de los dos principios mencionados en el Tratado de Versalles con respecto a todos los trabajadores industriales. Este Convenio se aplica a las personas empleadas en todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia. En el Convenio se limita la duración del trabajo a 8 horas diarias y a 48 horas semanales en las empresas industriales en general, y a 56 horas por semana en el caso de los trabajos cuya realización continua, por razón de la naturaleza misma del trabajo. También se prevé la posibilidad de trabajar determinado promedio de horas durante cierto período, así como excepciones permanentes y temporales a la norma general. En el Convenio se establece el deber de dictar los reglamentos previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores para determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso, y se puntualiza que la tasa salarial correspondiente a dichas horas extraordinarias será aumentada, en al menos un 25 por ciento con respecto al salario normal. Así pues, desde un punto de vista conceptual, en el Convenio N° 1 se establece, por una parte, una norma general (la jornada de 8 horas diarias y de 48 horas semanales) y autoriza, por otra parte, un número limitado de excepciones concretas.

La idea fundamental subyacente al Convenio N° 1 es que la combinación de las normas de la jornada de 8 horas diarias y de 48 horas semanales de trabajo debe incorporarse a la legislación nacional a modo de límite jurídico a las horas de trabajo, que debe establecer el poder legislativo y de cuyo cumplimiento se han de encargar los órganos ejecutivos competentes del Estado.

La norma no aspiraba a establecer simplemente una semana básica a partir de la cual se pudiese calcular las horas normales y determinar el momento en el que debiese comenzar el pago de horas extraordinarias con una tasa de remuneración superior. Una norma de ese tipo no hubiera fijado un límite de horas de trabajo, a menos que hubiera mediado un acuerdo al respecto entre los empleadores y los trabajadores. Por consiguiente, con ella no se hubiera ofrecido protección frente al cansancio excesivo ni garantizado un tiempo de ocio razonable y oportunidades de recreo y vida social, objetivo que perseguían las disposiciones pertinentes del Tratado de Versalles.

- **Convenio N° 30.**

Mientras que el Convenio N° 1 sólo abarca a los trabajadores industriales, el Convenio N° 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930, adoptado en la 14ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en 1930, aplica los mismos principios de la jornada de trabajo de 8 horas diarias y de 48 horas semanales a las personas empleadas en los sectores del comercio y las oficinas. El Convenio N° 30 se aplica al personal empleado en establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, establecimientos y administraciones cuyo personal efectúa esencialmente trabajos de oficina y en establecimientos que revisten un carácter a la vez comercial e industrial, a menos que se consideren establecimientos industriales. En el Convenio se limitan las horas de trabajo de las personas a 48 horas semanales y a 8 horas diarias. Se prevé cierta flexibilidad en la distribución de las horas de trabajo por semana, siempre que el trabajo de cada día no exceda de diez horas. En el Convenio se autoriza, en determinadas condiciones, a prolongar la jornada de trabajo para recuperar las horas pérdidas en caso de interrupción general del trabajo motivado por fiestas locales, causas accidentales o fuerza mayor, cuestión que no se aborda en el Convenio N° 1.

En virtud del Convenio N° 30, en casos excepcionales, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período superior a una semana, siempre que la duración media del trabajo por semana, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de 48 horas semanales y que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

En el Convenio también se contempla la posibilidad de conceder excepciones permanentes y temporales a la norma general. El objetivo del Convenio N° 30 es hacer extensivas las disposiciones relativas a las horas de trabajo establecidas por el Convenio N° 1 a todas las personas no abarcadas por esta norma, con la salvedad del personal empleado en la agricultura, la navegación marítima e interior, la pesca y el servicio doméstico. Se consideró que las decisiones tomadas en Washington en favor de los trabajadores industriales debían complementarse y completarse con decisiones en ese mismo sentido que beneficiaran a los trabajadores asalariados, de manera que también tuvieran garantías de protección internacionales que les pusieran en pie de igualdad con los trabajadores del sector industrial.

- **Otros Convenios.**

Las actividades normativas de la OIT en materia de horas de trabajo no concluyeron con la adopción del Convenio N° 30. Entre 1919 y 2004 se ha adoptado al respecto un total de 16 convenios y 11 recomendaciones, además de convenios y recomendaciones de temas relacionados, como el descanso semanal, las vacaciones pagadas, la organización de los horarios de trabajo y el trabajo nocturno, en particular el Convenio N°14 sobre el descanso semanal (industria), 1921; el Convenio N°106 sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957; y el Convenio N°132 sobre las vacaciones pagadas, 1970.

El Convenio N°47 sobre las cuarenta horas, 1935 dispone que todo Miembro de la Organización Internacional del trabajo que ratifique el presente Convenio se declara a favor del principio de las 40 horas semanales, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro.

El Convenio N° 14 establece que todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de 7 días, de un descanso que comprenda como mínimo 24 horas consecutivas.

Del mismo modo, el Convenio N° 106, señala que todas las personas a las que se aplique dicho convenio tendrán, en principio, derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de 24 horas, como mínimo, en el curso de cada período de 7 días.

Finalmente, el Convenio N° 132, indica que toda persona a quien se aplique este convenio tendrá derecho a vacaciones anuales pagadas de una duración mínima determinada. Todo Miembro que ratifique el convenio especificará la duración de las vacaciones en una declaración anexa a la ratificación, pero las vacaciones no serán en ningún caso inferiores a tres semanas laborales por un año de servicios.

3. Nuevas tendencias en el mundo del trabajo.

En las últimas décadas se han producido en el mundo cambios considerables en relación con la jornada laboral y la distribución del tiempo de trabajo. Se han consolidado nuevas modalidades de empleo, como por ejemplo el trabajo a tiempo parcial. En algunos países se ha reducido la duración del trabajo, para generar empleos, mientras que en otros se ha alargado, y el tiempo del trabajo ya no se organiza tomando como base de cálculo la semana o el año, sino que se adoptan modalidades de distribución más flexibles.

Son cada vez más los trabajadores para quienes la duración del trabajo se está convirtiendo en un elemento variable o flexible del empleo, subordinado principalmente al tipo de demanda que deben satisfacer las empresas en las que trabajan. El tiempo de trabajo está siendo objeto de una normalización en términos de lo que en ocasiones se conoce como **“períodos compensados”**, en que el promedio de horas de trabajo a las que se aplican tasas de remuneración básicas debe ajustarse a un nivel acordado. Esas normas se apartan de las modalidades establecidas en muchos países, ya que en ellas se prevén períodos flexibles, en vez de rígidos, de tiempo de trabajo normal, por ejemplo sobre una base diaria, semanal o anual. Además, el tiempo de trabajo difiere y varía cada

vez más al conjugarse diversos factores económicos, tecnológicos y culturales. La semana laboral está dando paso a sistemas de horas medias calculadas en intervalos de tiempo más dilatados.

Además, el proceso de globalización y la resultante intensificación de la competencia, vinculados con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y las nuevas tendencias de la demanda del consumidor de bienes y servicios, han tenido importantes repercusiones en los métodos de producción y en la organización del trabajo. Desde la perspectiva de la empresa, la tendencia a intensificar la utilización del capital, reducir los costos laborales, administrar los recursos humanos de manera innovadora, y responder a las demandas diversificadas de los clientes han dado lugar a la creación de estrategias empresariales, tales como nuevos métodos de producción flexible (justo a tiempo, producción ajustada, etc.) y una distribución del trabajo, incluida su duración, mucho más flexible.

Desde la perspectiva de los trabajadores, se han registrado profundos cambios demográficos, en particular el ingreso cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo remunerado y el consiguiente incremento de la feminización de la mano de obra; y la creciente preocupación por la calidad de la vida laboral. Estos cambios han conformado las necesidades y preferencias de los trabajadores en relación a la vida laboral, incluidas las relativas a la duración y el horario de trabajo, que difieren según las características del trabajador, tal vez más significativamente por motivos de género, y también en relación con el ciclo de vida de cada trabajador. Todos esos cambios se reflejan en una diversidad de formas de distribución de la duración del trabajo, que difieren del trabajo tradicional a tiempo completo, permanente y semanal. En cuanto a su duración el trabajo puede ser a tiempo parcial, a tiempo flexible y cuentas en “bancos de tiempo”, donde los trabajadores pueden acreditar o tomar sus horas como si se tratara de dinero en un banco, el “**trabajo sobre llamada**” (la persona trabaja cuando es necesario), y la promediación de la duración del tiempo de trabajo durante períodos de hasta un año.

El resultado final de esa evolución significa un incremento en la diversificación y la individualización de las horas de trabajo, así como, a menudo, el aumento de la tensión entre las exigencias empresariales y las necesidades y preferencias de los trabajadores en relación con la duración del trabajo. Así, además de las preocupaciones a largo plazo

relativas a la duración del trabajo y a la seguridad y salud de los trabajadores, han surgido nuevas preocupaciones, relacionadas con la seguridad y la estabilidad del empleo, la compensación salarial y no salarial, y la capacidad de los trabajadores de establecer un equilibrio entre el trabajo remunerado y el resto de sus vidas.

4. Tiempo de trabajo.

4.1 Concepto de tiempo de trabajo según los convenios.

Para la mejor comprensión de este estudio, es necesario considerar las distintas definiciones de tiempo de trabajo que existen, tanto a nivel internacional como local, a veces tratado en los documentos bajo el concepto de horas de trabajo.

En el Convenio N° 1 de la OIT no se definen las horas de trabajo. Sin embargo, después de la adopción de esta norma, se presentó una propuesta en este sentido en la Conferencia de Ministros del Trabajo, celebrada en Londres en 1926. En ella se acordó que por horas de trabajo se designara ***“el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador”***. Quedarían excluidos los períodos de descanso, enunciados de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Convenio N° 1, durante los cuales el personal no se halle a disposición del empleador. Esta definición se incorporó posteriormente al Convenio N° 30.

En los dos Convenios se definen las horas de trabajo atendiendo a criterios de disponibilidad para el empleador. Sin embargo, los Convenios no hacen referencia acerca de si un período de tiempo debe computarse o no como horas de trabajo en aquellos casos en que los trabajadores estén tan sólo presentes en el lugar de trabajo, sin realizar tarea alguna. Por lo tanto, lo que se establece en ambos Convenios es que los trabajadores están obligados a realizar la tarea entregada por el empleador, o a estar a disposición de este último hasta la asignación de dicha tarea.

En este sentido, los períodos de descanso durante los cuales los trabajadores deben permanecer en el lugar de trabajo podrían considerarse como una situación intermedia. En efecto, por un lado no se espera en regla general que los trabajadores

realicen labor alguna durante ese tiempo, mientras que por otro no pueden abandonar el local de trabajo, luego carecen de libertad para planificar su propio tiempo y sus desplazamientos. También pueden existir diferencias en cuanto a la naturaleza del período de descanso y al lugar en que se toma ese período. En algunos casos, el trabajador puede hacer una pausa, pero debido al breve período de descanso, es posible que no pueda dejar el local del trabajo, aunque pueda descansar en un sector distinto del lugar de trabajo. En otros casos, el empleador puede permitir al trabajador que tome un descanso, pero exigirle que permanezca en el sitio de trabajo o en un lugar no alejado, para estar disponible cuando se le solicite. Es necesario establecer una distinción entre horas de trabajo y horas de descanso que a su vez deberían basarse en la determinación de si, durante los lapsos de tiempo considerados, los trabajadores están obligados a realizar las tareas que les ha entregado el empleador o, de estar a disposición de él hasta que se les asigne o requiera la realización de una tarea. Si la respuesta en ambos supuestos es afirmativa, esos períodos deberían considerarse como horas de trabajo, con arreglo a los principios enunciados en los Convenios. Por el contrario, si los trabajadores no están a disposición del empleador durante esos períodos de descanso, no hay razón para que los descansos sean contabilizados como horas de trabajo.

Otra forma de distribución del trabajo en cuanto al alcance de las horas de trabajo y los criterios relativos a estar a disposición del empleador, es la situación de los trabajadores sobre llamada o en período de disponibilidad laboral inmediata a petición. Ninguno de los Convenios se refiere expresamente a esta situación. El período de **“trabajo sobre llamada”**, por lo general incluye situaciones en que el empleador exige que el trabajador ya sea permanezca en su hogar, o en un lugar establecido o pueda ser contactado telefónicamente en el caso de que se requiera que vaya a trabajar. Sin embargo, puede presentarse considerables variantes en las circunstancias en que un trabajador se encuentra en esa situación.

La cuestión de si el período de trabajo sobre llamada se incluye en el horario de trabajo o en la duración del tiempo de trabajo ha sido objeto de decisiones judiciales en contextos que difieren de la redacción de los Convenios, aunque en un caso relativo a la Directiva 93/104/CE, la redacción es en cierto modo similar a la que figura en los Convenios. En el artículo 2 de la Directiva se define el tiempo de trabajo como **“todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del**

empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales". El período de descanso se define como ***"todo período que no sea de tiempo de trabajo"***. Aunque la redacción no es exactamente la misma, existe una pronunciada semejanza en el sentido que en ningún caso se hace referencia al trabajo sobre llamada, aunque se indica que el trabajador se encuentra a disposición del empleador.(9)

Si bien esas interpretaciones permiten aclarar algunos aspectos, en definitiva se trata de la redacción de los mencionados Convenios y su contexto. Debería establecerse una clara distinción entre períodos de trabajo, períodos de descanso y períodos en que el trabajador permanece a disposición del empleador sin realizar efectivamente un trabajo. Cabe mencionar que los criterios de estar a disposición del empleador no exigen que se esté exclusivamente a esa disposición y al parecer, permite al trabajador utilizar parte de su tiempo en sus actividades personales o, para expresarlo de otro modo, la utilización de la frase a disposición del empleador no impide que el trabajador pueda realizar algunas actividades personales. La cuestión es en qué medida el trabajador se ve limitado a realizar actividades personales durante las horas de atención continuada, para ser considerado que está efectivamente a disposición del empleador. Esto deberá considerarse según las circunstancias de cada caso. De ese modo, el tiempo transcurrido sobre llamada puede o no considerarse como horas de trabajo en el sentido de los Convenios, según la medida en que el trabajador vea limitada la posibilidad de realizar actividades personales durante ese período. Sin embargo, debería hacerse hincapié que en cuando ese tiempo se calcula como horas de trabajo, el trabajador tendrá derecho a recibir una remuneración por ese tiempo por concepto de horas de trabajo (incluidas las horas extraordinarias). Si ese período de tiempo no se considera como horas de trabajo, el trabajador tendrá derecho de todos modos a percibir algún tipo de remuneración, en reconocimiento del tiempo transcurrido sobre llamada, siempre que se hayan establecido claramente las condiciones del trabajo sobre llamada.

4.2 Excepciones al tiempo de trabajo establecido por la OIT.

4.2.1 Concepto y tipos de excepciones.

Tanto en el Convenio N° 1 como en el Convenio N° 30 se prevén algunas excepciones al principio de la jornada laboral de 8 horas y de 48 horas semanales. Ambos Convenios permiten a los empleadores organizar el horario laboral con arreglo a las variaciones de las actividades de la empresa durante un cierto período mediante la asignación de tareas que se rebasen los límites normales del horario de trabajo establecido para la empresa. Al igual que respecto a la distribución de las horas de trabajo, las disposiciones de los Convenios N° 1 y N° 30 en materia de excepciones reflejan también la necesidad de alcanzar un equilibrio entre las necesidades de los empleadores y los intereses de los trabajadores, que permita a los empleadores ajustar los horarios de actividad y que proteja a los trabajadores mediante ciertos mecanismos de salvaguardia. Al autorizar las excepciones al horario de trabajo normal, ambos Convenios definen las circunstancias en que tales excepciones son aceptables, así como el procedimiento para determinar el número máximo de horas de trabajo permitibles y las correspondientes remuneraciones por horas extraordinarias. También, establecen diversos requisitos para la autorización de tales prórrogas del horario laboral.

En ambos Convenios se señalan dos tipos de excepciones:

- excepciones permanentes.
- excepciones temporales o periódicas.

Las excepciones permanentes pueden definirse como ***“aquellas en que el trabajo ha de realizarse necesariamente y con carácter regular fuera de las horas normales de trabajo para atender a las necesidades permanentes de una empresa, de modo que sea posible prever el momento exacto en que han de desempeñarse las tareas”***.

Las excepciones temporales o periódicas pueden definirse como ***“excepciones previstas para aquellos supuestos en que la actividad laboral ha de desempeñarse en ocasiones fuera del horario de trabajo para atender las necesidades temporales de una empresa cuando no es posible prever el período exacto durante el que se ha de realizar tal actividad”***.

En virtud de ambos Convenios, las excepciones permanentes y temporales han de determinarse mediante reglamentos establecidos por la autoridad pública, que se dictarán sólo tras consultar con las organizaciones pertinentes, cuando las haya. En el Convenio N° 30 también se hace especial hincapié en los acuerdos colectivos, si los hubiere, concertados entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Para los fines de ambos Convenios, el concepto de horas extraordinarias abarca sólo las horas trabajadas en exceso del horario normal en casos de excepción temporal. Como recordó la Comisión de Expertos en su Estudio general de 1967, en situaciones de excepción permanente las horas adicionales de trabajo deberían considerarse no como horas extraordinarias, sino como horas de trabajo ordinarias permitidas para ciertas categorías de trabajo y para ciertos establecimientos. Esta distinción hace que en situaciones de excepción permanente se haya excluido la obligación de pagar las horas adicionales trabajadas en una tasa inferior al salario básico aumentado en un 25 por ciento.

4.2.2 Circunstancias en que pueden permitirse excepciones.

4.2.2.1 Excepciones permanentes.

Se entienden como tales aquellas que ocurren en cada año durante un período de muchos años o, incluso, se prevé durante toda la duración de la actividad laboral.

- **Trabajo intermitente a causa de la naturaleza del mismo.**

La expresión trabajo intermitente a causa de la naturaleza del mismo, tal como se utiliza en los Convenios, se refiere a la ***“actividad laboral no relacionada con la producción propiamente dicha y que, por sus características, abarca largos períodos de inactividad en que los trabajadores no tienen que realizar actividades físicas ni dedicar una atención continuada, permaneciendo en sus puestos de trabajo sólo para atender a posibles llamadas”***.

- **Trabajo complementario y preparatorio.**

Los conceptos de trabajo complementario y de trabajo preparatorio, tal como se utilizan en los Convenios, se refieren ***“al trabajo que debe ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al trabajo general de un establecimiento, o de los límites establecidos para el horario de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento”***.

- **Otras excepciones permanentes.**

El Convenio N° 30 permite aplicar excepciones permanentes en almacenes y otros establecimientos en que las características del trabajo, el número de personas empleadas, entre otras variables, hagan inaplicable el horario laboral señalado en los artículos 3 y 4.

4.2.2.2 Excepciones temporales o periódicas.

Se entiende como tales aquellas que ocurren de forma imprevista en la actividad laboral.

- **Por sobrecarga de trabajo.**

Las excepciones temporales están autorizadas por el Convenio N° 1 en los casos de aumento extraordinario del trabajo y por el Convenio N° 30, con objeto de: evitar la pérdida de mercancías perecederas o evitar poner en peligro los resultados técnicos del trabajo; posibilitar trabajos especiales, tales como inventarios o preparación de balances contables, días de compensación, liquidaciones, y comprobación y cierre de cuentas; y casos de aumento extraordinario del trabajo debido a circunstancias especiales. Estas excepciones son similares en el sentido de que la necesidad de trabajar horas extraordinarias responde al aumento de la carga de trabajo. Las razones específicas de ese aumento pueden ser sin embargo diferentes, y el volumen de trabajo adicional no tiene por qué ser imprevisto (o imprevisible). Puede deberse a la índole especial de la propia actividad, si ésta experimenta periódicamente un aumento en ciertas épocas del año, a un incremento súbito de pedidos debido a acontecimientos imprevistos, o bien a la

imposibilidad de determinar con exactitud la hora en que terminará un trabajo o un proceso por la propia naturaleza de éste. En tales casos, es probable que la necesidad de realizar ocasionalmente horas extraordinarias subsista siempre. Tales situaciones pueden darse cuando el empleador asume mayor volumen de trabajo del que los empleados podrán desempeñar en el horario laboral normal. En tales casos, las horas extraordinarias permiten agilizar o aumentar la producción, o hacer frente a una sobrecarga de pedidos, aunque el exceso de trabajo no esté directamente relacionado con la naturaleza de la actividad.

Existen diferencias entre la excepción temporal prevista en el Convenio N° 1 para casos de aumento excepcional del trabajo y la excepción temporal contemplada en el Convenio N° 30 para situaciones de aumento extraordinario del trabajo. Aunque en el Convenio N° 30 la aplicación de esta excepción está condicionada a una situación en que normalmente no puede esperarse que el empleador recurra a otras medidas, el Convenio N° 1 no impone ningún requisito adicional en ese sentido.

- **Por Accidentes, trabajo urgente y fuerza mayor.**

En virtud del Convenio N° 1, el límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 de dicho instrumento podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa. Por otra parte, en el Convenio N° 30 se dispone que los reglamentos de la autoridad pública determinarán las excepciones temporales que puedan concederse en caso de accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento.

Aunque las excepciones permitidas en caso de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente vienen definidas en términos muy similares en ambos Convenios, hay entre ellos diferencias significativas a ese respecto. En el Convenio N° 1 las excepciones por causa de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente no figuran entre las excepciones temporales. Por consiguiente, y a diferencia del Convenio N° 30, el Convenio N° 1 no obliga a incluir

ese tipo de excepciones en los reglamentos de la autoridad pública previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores.

4.2.3 Límites al número total de horas extraordinarias.

4.2.3.1 Determinación de los límites.

Ni en el Convenio N° 1 ni en el Convenio N° 30 se prevén límites concretos al número total de horas extraordinarias que está permitido trabajar durante un período especificado en casos de excepción permanente o temporal. El Convenio N° 1 únicamente indica que, para cada excepción, el número máximo de horas extraordinarias vendrá determinado por la autoridad pública por la vía reglamentaria. Del mismo modo, el Convenio N° 30 prevé que, salvo en los casos de excepción temporal por causa de accidente, fuerza mayor o trabajo urgente, los reglamentos establecidos por la autoridad pública deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día y, para las excepciones temporales, al año.

Aunque en ambos Convenios la determinación de límites específicos al número total de horas extraordinarias se deja al arbitrio de las autoridades competentes, ello no significa que éstas gocen de facultades ilimitadas al respecto. Teniendo presente la idea de los Convenios, cabe deducir que dichos límites deberán ser razonables y concordante con el objetivo general de dichas normas, que es: fijar la jornada de 8 horas diarias y de 48 horas semanales como norma jurídica para los horarios de trabajo, con el fin de proteger al trabajador frente a una fatiga indebida, de asegurarle un tiempo de ocio razonable y de otorgarle oportunidades de diversión y de vida social.

En los documentos publicados por la OIT se plantea que, antes de determinar el límite de horas extraordinarias que debería considerarse razonable en determinadas excepciones, la autoridad pública debería evaluar con detenimiento la intensidad del trabajo en cuestión, el cansancio físico o mental que podría ocasionar, y las consecuencias negativas que éste podría acarrear al empleado y a la población en su conjunto. Cuanto más intenso sea el trabajo, mayor será su potencial generador de fatiga. Y cuanto más graves sean las consecuencias negativas de ese cansancio, más bajo debería ser el límite razonable que se autorice para una excepción determinada.

4.2.3.2 Límites a las excepciones en la legislación internacional.

En las legislaciones de cada país, los límites prescritos al número total de horas extraordinarias no suelen reflejar la distinción establecida en los Convenios entre excepción permanente y temporal. Por lo general, hay un solo límite legal aplicable tanto a las excepciones permanentes como a las temporales, aunque frecuentemente no es extensivo a los casos de accidente, trabajo urgente y fuerza mayor, que pueden estar sujetos a horarios especiales ajenos a las disposiciones por las que se rigen las excepciones a los horarios de trabajo normales.

4.3. Las horas de trabajo en la legislación extranjera y sus prácticas nacionales.

En algunos países las definiciones legales del concepto de horas de trabajo se apartan considerablemente del enfoque seguido en los Convenios. Según muchas de ellas, para considerar que durante un período determinado se han realizado horas de trabajo no basta con que durante el mismo el empleado esté a disposición del empleador. También es necesario, y a veces incluso esencial, que el empleado esté presente en el lugar de trabajo, realice tareas bajo la dirección o supervisión del empleador o bien no tenga la posibilidad de abandonar el lugar de trabajo.

Como por ejemplo, en Estonia las horas de trabajo son el tiempo establecido por ley, disposiciones administrativas, convenio colectivo, contrato de empleo o convenio entre las partes, durante el cual los empleados deben realizar sus tareas bajo la dirección y supervisión del empleador. Así también en Finlandia, las horas de trabajo son el tiempo que un empleado dedica al trabajo y durante el cual debe estar presente en un lugar de trabajo y a disposición del empleador. Los períodos de descanso diarios no están comprendidos en el horario de trabajo si durante los mismos el empleado tiene la posibilidad de abandonar el lugar de trabajo. Tampoco lo está el tiempo de desplazamiento si no forma parte del trabajo.

El planteamiento adoptado por algunos países con respecto a la conveniencia de considerar como horas de trabajo el **“período de disponibilidad laboral inmediata”** o el **“período de trabajo sobre llamada”** también se aparta de los principios relativos a las horas de trabajo en que se fundamentan los Convenios.

Otro enfoque posible consiste en incluir en las horas de trabajo determinados tipos de períodos de disponibilidad laboral inmediata y en excluir algunos otros. Por ejemplo en Estados Unidos, el Departamento de Trabajo ha emitido reglamentos en cuya virtud el tiempo que el empleado pasa en su domicilio en disponibilidad laboral podrá ser o no objeto de compensación, en función de que las restricciones impuestas al empleado impidan a este último dedicar libremente su tiempo a sus actividades personales.

Estos planteamientos a pesar de diferir entre sí surten un efecto similar en la medida en que reducen el ámbito de la expresión horas de trabajo en la legislación nacional respectiva, en comparación con el concepto utilizado en los Convenios.

5. Distribución del tiempo de trabajo.

5.1 El horario de trabajo estándar.

Si bien, en virtud de los Convenios, el tiempo de trabajo es de 8 horas diarias y de 48 horas semanales, en algunos países su legislación interna fija límites inferiores a esta cifra, y en otros, aun cuando la norma jurídica fije un tope similar al del convenio de la OIT, la mayoría de los trabajadores (a tiempo completo) tienen tiempos de trabajo menores; en tal caso se habla de “**tiempo estándar de trabajo**”, pudiendo citarse en los siguientes ejemplos: En Australia la duración del tiempo de trabajo es entre 38 y 40 horas por semanas, en China, Eslovenia y República Centroafricana su duración es de 8 horas diarias y 40 horas semanales, y en Brasil, Honduras y México la duración es de 8 horas diarias y 44 horas semanales.

En adelante, se abordan los distintos tipos de distribución del tiempo de trabajo.

5.2 Distribución del tiempo de trabajo semanal.

Aunque la duración total de la jornada y de la semana de trabajo pueda ser similar en los distintos países, existen, no obstante, diferencias significativas entre ellos en cuanto a la distribución de las horas de trabajo a lo largo de la jornada. Así, por ejemplo, en el Brasil las horas de trabajo en las empresas son, por norma general, de las 8 AM a

las 6 PM, con una pausa de las 12 PM a 2 PM para almorzar y descansar. En Bangladesh, el horario de trabajo estándar predominante es de las 8 AM a las 5 PM., con un descanso de 1 hora incluido en este período. En Dominica, los horarios de trabajo van de las 8 AM a la 1 PM y de las 2 PM a las 4 PM En Namibia, los horarios de trabajo son de las 8 AM a las 5 PM de lunes a viernes, y de las 8 AM a la 1 PM el sábado.

5.3 Distribución del tiempo de trabajo no semanal. (19)

- **Trabajo a tiempo parcial.**

El trabajo a tiempo parcial es el método de distribución del tiempo de trabajo que se utiliza cuando se realiza un trabajo con un horario inferior al que correspondería a una jornada a tiempo completo. Las modalidades específicas de reglamentación jurídica del trabajo a tiempo parcial pueden variar significativamente de un país a otro. No en todos los casos éste se encuentra reglamentado por el Código del Trabajo u otra ley laboral de ámbito general; también puede estar contemplado en reglamentos o directrices especiales.

La distribución del trabajo a tiempo parcial no debería plantear problemas especiales en lo que respecta a la aplicación de los requisitos de los Convenios N° 1 y N° 30, siempre que la duración normal de la jornada y de la semana laboral en un país dado no rebase los límites prescritos por los Convenios. De otro modo, podría originar una situación en la que la duración del trabajo inferior al horario de trabajo a tiempo completo excediese aún de los límites normales establecidos por los Convenios.

- **Semanas de trabajo concentradas.**

Las semanas de trabajo concentradas son un método de distribución del tiempo de trabajo con el que las horas normales de trabajo semanales se distribuyen entre menos días. Si es preciso que se trabaje los fines de semana, puede reducirse en concepto de compensación el promedio de horas de trabajo semanales. Para cubrir los días de trabajo adicionales, pueden adaptarse los horarios de rotación de los turnos o se puede contratar a trabajadores a tiempo parcial.

Debería prestarse especial atención para garantizar que la aplicación de la distribución mediante semanas de trabajo concentradas no vulnere las normas prescritas por los Convenios N° 1 y N° 30.

Para ser compatible con el Convenio N° 1, la distribución mediante semanas de trabajo concentradas en los establecimientos industriales debería cumplir al mismo tiempo las dos condiciones siguientes:

- Que en la distribución se prevea que la jornada laboral no exceda de 9 horas, siempre que el número de horas de trabajo de uno o más días de la semana sea inferior a 8 horas.
- Que la distribución haya sido aprobada por la autoridad pública competente o mediante un acuerdo entre las organizaciones o los representantes de los empleadores y los trabajadores.

Para mantener la compatibilidad con el Convenio N° 30, deberá garantizarse que en las semanas concentradas en el comercio y las oficinas, la jornada laboral no exceda de 10 horas. A diferencia de lo dispuesto en el Convenio N° 1, en el Convenio N° 30 se prevé que tal distribución puede adoptarse sin la aprobación oficial de la autoridad pública competente, o sin un acuerdo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores o sus representantes

- **Distribución mediante horarios escalonados.**

Los horarios escalonados se utilizan para organizar el tiempo de trabajo cuando los trabajadores o grupos de trabajadores comienzan y terminan de trabajar a horas ligeramente diferentes, pero fijas, Un sistema de horarios escalonados puede ofrecer a los trabajadores discrecionalidad, dentro de ciertos límites, al permitirseles fijar la hora a la que comienzan y terminan de trabajar. Sin embargo, una vez que se han elegido las horas a las que se comienza y termina (o una vez que las ha fijado el empleador), éstas permanecen inmutables. También pueden adoptarse pausas escalonadas para almorzar y descansar.

La adopción de los horarios escalonados no debería plantear problemas especiales en lo que respecta a la aplicación de las exigencias planteadas en los

Convenios N° 1 y N° 30, siempre que la duración diaria y semanal del trabajo resultante de esta distribución no exceda de los límites prescritos por los Convenios.

- **Duración variable de los turnos diarios.**

La instauración de turnos diarios de duración variable es un método que permite establecer horarios de trabajo con turnos cuya duración varía de un día a otro.

La aplicación de la ordenación con turnos diarios de duración variable puede plantear determinados problemas de compatibilidad con los Convenios N° 1 y N° 30.

Para ser compatible con el Convenio N° 1, la distribución del tiempo de trabajo con turnos diarios de duración variable en los establecimientos industriales debería garantizar que el número promedio de horas trabajadas en un período máximo de tres semanas no exceda de 8 horas diarias ni de 48 semanales. Cuando el empleador desee fijar un período superior a tres semanas como base de cálculo, podrá hacerlo solamente a través de un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y empleadores transformados en reglamento por la autoridad al que dicho acuerdo haya sido presentado. Asimismo, el número promedio de horas trabajadas por semana, a lo largo del número de semanas contemplado en dicho acuerdo, no debería exceder de 48 horas.

Para ser compatible con el Convenio N° 30, la distribución con turnos diarios de duración variable en el comercio y las oficinas debería garantizar que las horas diarias de trabajo no excedan de 10 horas. Cuando en tal distribución se fije un período de una semana como base de cálculo, no se requerirá que la autoridad pública elabore un reglamento. Si el empleador deseara utilizar un período superior a una semana como base de cálculo, de conformidad con el Convenio N° 30, podrá hacerlo solamente en casos excepcionales en que las circunstancias en las que deba realizarse el trabajo no permitan aplicar los límites prescritos por los artículos 3 y 4. Además, este tipo de distribución podrá adoptarse solamente mediante reglamentos elaborados por la autoridad pública, previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores. A diferencia del Convenio N° 1, el Convenio N° 30 no requiere acuerdo previo alguno entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, sino únicamente la celebración de consultas con ellas 30. Con arreglo a lo dispuesto en el Convenio N° 30, el promedio de

horas de trabajo a lo largo del número de semanas incluidas en el período considerado no ha de exceder de 48 horas semanales y en ningún caso de las horas diarias excederán de 10 horas.

- **Horas de trabajo computadas anualmente.**

La distribución de las horas de trabajo mediante un cómputo anual es un método que permite calcular las horas de trabajo sobre una base anual, en lugar de semanal. Cuando se respetan los límites mínimos y máximos de la duración normal del día y de la semana de trabajo, no se paga por horas extraordinarias. La utilización de este método permite adaptar el tiempo de trabajo a las variaciones estacionales, o de otro origen, ya sea de la oferta o de la demanda. Las remuneraciones se suelen pagar sobre la base de un promedio correspondiente a todo el año. La distribución de las horas de trabajo con base en un cómputo anual puede conjugarse con el trabajo por turnos.

La aplicación de la distribución de las horas de trabajo computadas anualmente puede contravenir algunas de las normas prescritas por los Convenios N° 1 y N° 30.

Para ser compatible con el Convenio N° 1, toda distribución de las horas de trabajo mediante un cómputo anual en los establecimientos industriales debería cumplir las tres condiciones siguientes:

- que la distribución se adopte en un caso excepcional, en el que se reconozca que los límites de 8 y 48 horas resultan inaplicables.
- que la distribución se adopte mediante un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y empleadores transformados en reglamento por el gobierno al que dicho acuerdo haya sido presentado.
- que el número medio de horas trabajadas por semana a lo largo del número de semanas al que se aplique dicho acuerdo no exceda de 48 horas.

De conformidad con el Convenio N° 30, toda distribución de las horas de trabajo mediante un cómputo anual en el comercio y las oficinas debería reunir las tres condiciones siguientes:

- que la distribución se adopte en un caso excepcional en el que se reconozca que las circunstancias en las que debe realizarse el trabajo no permiten aplicar los límites prescritos por los artículos 3 y 4.
- que el promedio de horas de trabajo a lo largo del número de semanas incluidas en el período no exceda de 48 horas por semana y que no excedan de 10 las horas de trabajo diarias, y
- que la distribución se adopte a través de reglamentos elaborados por la autoridad pública previa consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores (no se requiere que entre las organizaciones de trabajadores y empleadores medie acuerdo previo alguno, sino únicamente la celebración de consultas).

- **Horario flexible.**

La distribución mediante horarios flexibles se utiliza para permitir que los trabajadores establezcan sus propios horarios de trabajo dentro de límites concretos, aunque en este tipo de distribución se suele requerir que los trabajadores estén presentes durante períodos de presencia obligatoria previamente establecidos.

Para ser compatible con el Convenio N° 1, la distribución mediante horarios flexibles en los establecimientos industriales, en que se utiliza un período de una semana como base de cálculo de las horas de trabajo, debería reunir las siguientes dos condiciones:

- que en la distribución se prevea una duración diaria del trabajo inferior o igual a 9 horas, siempre que el número de horas de trabajo de uno o más días de la semana sea inferior a 8 horas.
- que la adopción de la distribución sea aprobada por la autoridad pública competente, o mediante un acuerdo entre las organizaciones o los representantes de los empleadores y los trabajadores.

En los casos en los que se utilice un período superior a una semana para el cálculo de las horas de trabajo, la distribución mediante horarios flexibles, para ser conforme con el Convenio N° 1, debería reunir las tres condiciones siguientes:

- que la distribución se adopte en un caso excepcional, en el que se reconozca que no podrán aplicarse los límites de 8 y de 48 horas.

- que la distribución se adopte a través de un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores transformado en reglamento por la autoridad al que se haya presentado dicho acuerdo.
- que el número promedio de horas trabajadas por semana, a lo largo del número de semanas a las que se aplique el acuerdo, no exceda de 48 horas.

Para ser compatible con el Convenio N° 30, la distribución mediante horarios flexibles en el comercio y las oficinas en que se utilice un período de una semana como base de cálculo de las horas de trabajo debería garantizar que la duración diaria del trabajo no exceda de 10 horas. En tales casos, no se requerirá que la autoridad pública elabore reglamentos.

Cuando se fije un período superior a una semana para calcular las horas de trabajo, la distribución mediante horarios flexibles, para ser compatible con el Convenio N° 30, debería reunir al mismo tiempo las tres condiciones siguientes:

- que la distribución se adopte en un caso excepcional, en el que las circunstancias en las que deba realizarse el trabajo no permitan aplicar las disposiciones de los artículos 3 y 4.
- que el promedio de horas de trabajo a lo largo del número de semanas incluidas en el período no exceda de 48 horas por semana y las horas de trabajo por día no excedan de diez.
- que la distribución se adopte a través de reglamentos elaborados por la autoridad pública previa consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores (el Convenio N° 30 no requiere acuerdo previo alguno entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, sino únicamente la celebración de consultas). (19)

- **Trabajo sobre llamada.**

Esta modalidad ya ha sido mencionada en la definición de tiempo de trabajo.

6. Medidas para la aplicación del contenido de los Convenios.

6.1 Tipos de medidas de aplicación.

Además de las disposiciones sustantivas por las que se establecen normas relativas a las horas de trabajo, tanto el Convenio N° 1 como el Convenio N° 30 contienen disposiciones destinadas a la aplicación efectiva de estas normas. Cabe destacar que, a menos que tal aplicación éste garantizada, los propósitos de las normas no podrían alcanzarse. En ambos Convenios se prevé la aplicación de sus disposiciones mediante:

- la notificación de las horas de trabajo y de descanso.
- el mantenimiento de registros.
- una inspección adecuada.
- la imposición de sanciones.

6.1.1 Notificación de las horas de trabajo y de descanso.

De conformidad con el Convenio N° 1, para facilitar la aplicación de sus disposiciones, debe exigirse a cada empleador que dé a conocer, por medio de avisos colocados en un lugar visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por la autoridad nacional, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas tienen que fijarse de manera que no excedan de los límites señalados en la norma y, una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con la forma de aviso aprobados por la autoridad, y que dé a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo. El Convenio N° 30 impone a los empleadores obligaciones parecidas, excepto por la ausencia de una obligación relativa a la modificación de las horas. A pesar de lo anterior, en los países subscriptores de ambos convenios se pueden observar una amplia variedad de métodos de notificación de las horas de trabajo, que no se limitan a la colocación de avisos, sino que en muchos casos se proveen diferentes modalidades legales para asegurar la completa y oportuna información hacia los trabajadores respecto de sus condiciones laborales, en particular en cuanto a sus tiempos de trabajo, horarios y descansos. Por ejemplo, en Alemania se

exige al empleador que haga copias de la Ley sobre las horas de trabajo y de los reglamentos y convenios colectivos pertinentes, así como de los convenios de empresa o acuerdos de servicios oportunos, que han de ponerse a disposición de los trabajadores para su consulta.

6.1.2 Registros del tiempo de trabajo.

En virtud del Convenio N° 1, se exige a todo empleador que inscriba en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del Convenio. De conformidad con el Convenio N° 30, se exige a todo empleador que inscriba en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas en virtud del párrafo 2 del artículo 7, y el importe de su remuneración. A diferencia del Convenio N° 30, el Convenio N° 1 no exige específicamente la inscripción en registros de los salarios pagados por las horas de trabajo extraordinarias.

En la legislación de varios países pueden encontrarse disposiciones específicas por las que se exige a los empleadores que inscriban en registros las horas de trabajo extraordinarias. Por ejemplo, en Suecia de conformidad con la Ley de Horas de Trabajo, el empleador debe inscribir en registros las horas efectuadas sobre llamada, las horas extraordinarias y las horas suplementarias. Los empleados tienen derecho, personalmente o por medio de un representante, a inspeccionar estos registros, al igual que las organizaciones sindicales que representan a los empleados en el lugar de trabajo. El Gobierno, o la Administración sueca sobre el medio ambiente de trabajo que actúe por mandato del Gobierno, puede dictar reglamentos relativos a la manera en que deben mantenerse tales registros.

6.1.3 Inspecciones al cumplimiento del tiempo de trabajo.

Aunque el Convenio N° 1 no contiene ninguna disposición específica en materia de inspección, el Convenio N° 30 exige explícitamente que los miembros que lo hayan ratificado adopten las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada. Si bien el Convenio propiamente dicho no especifica cuáles deberían ser estas medidas,

puede obtenerse orientación sobre su naturaleza en el Convenio N° 81 sobre la Inspección del Trabajo, de 1947, y en la Recomendación respectiva.

El control de la observancia de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo se ejerce normalmente mediante visitas de inspección efectuadas por el Servicio de Inspección del Trabajo o su equivalente local. Pero, en otros países esta función es ejercida además por otros organismos. Por ejemplo, en Lituania además de la supervisión por el Servicio Estatal de inspección del trabajo, tal control lo ejercen también los sindicatos; en Túnez, las actividades del Servicio de Inspección del Trabajo en esta esfera se complementan con las de la policía y la guardia nacional; un caso especial es el Reino Unido, donde las responsabilidades en materia de control o inspección se reparten entre varios organismos públicos.

6.1.4 Imposición de sanciones.

Las sanciones por violación de las disposiciones en materia de duración del trabajo prescritas por cada legislación nacional consisten normalmente en sanciones pecuniarias. Los métodos utilizados para determinar la cuantía exacta de estas sanciones varían de un país a otro. El monto de la sanción se establece como una proporción del salario mínimo o básico. Por ejemplo, en Costa Rica, la violación de las disposiciones sobre duración del trabajo puede dar lugar a una sanción pecuniaria que oscila desde 1 hasta 23 salarios básicos. En otros casos, la legislación prescribe sanciones con montos fijos. Por ejemplo, en Canadá, las sanciones pueden ir desde 500 hasta 10.000 dólares canadienses, dependiendo de la infracción. En algunos casos, las sanciones pecuniarias pueden complementarse con sanciones penales, incluida la prisión. En Dinamarca, por ejemplo, es posible imponer tales sanciones tanto a la persona que solicita el trabajo, como a quien supervise o inspeccione tal trabajo y a quien los realiza. La sanción consiste en una multa o hasta 12 meses de prisión. La sanción puede aumentarse hasta dos años de prisión en algunos casos graves.

A pesar de que prácticamente en todos los países subscriptores de los convenios existen medidas relativas a la observancia de las disposiciones del tiempo del trabajo, según publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo, su sola existencia no permitirá por sí misma alcanzar la meta de la reglamentación eficiente de la duración del

trabajo, a menos que los servicios de inspección nacionales cuenten con personal, equipo y financiamiento suficiente, de forma que puedan desempeñar adecuadamente sus funciones, y que las inspecciones puedan efectuarse de forma periódica y minuciosa. Sobre este punto existe poca información oficial otorgada por los países miembros.

7. La jornada laboral en Chile: Conceptos

El Convenio N° 1 fue ratificado por Chile en 1925, traducándose en norma jurídica a través del primer Código del Trabajo en 1931. El Convenio N° 30 fue ratificado en 1935, produciendo posteriores cambios en el Código para ajustarse a las disposiciones del Convenio.

En Chile, el tiempo de trabajo se encuentra tratado en el artículo 21 del Capítulo IV del Libro I del Código de trabajo, Decreto con Fuerza de Ley N° 1 publicado el año 1994, en el que se aborda el concepto de jornada de trabajo, siendo ésta definida por el legislador como: ***“El tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también de jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le son imputables.”*** (4)

El Código del Trabajo chileno distingue 3 de las variantes descritas en párrafos anteriores, que son:

- la jornada ordinaria de trabajo,
- las horas extraordinarias.
- la jornada parcial

7.1 La jornada ordinaria de trabajo.

El artículo 22 señala que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

En este mismo artículo especifica que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

El artículo 29 señala que podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

7.2 Las horas extraordinarias.

El artículo 30 define que la hora extraordinaria es la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

El artículo 31 señala en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

Su Artículo 32 señala que las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

En su artículo 33 señala que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro. Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.

7.3 La jornada parcial.

El artículo 40 bis señala que se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.

En los artículos 40 bis A, B, C, y D se menciona que:

- En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias. La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas,

pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.

- Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo. No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50, 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.
- 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.
- Para los efectos del cálculo de la indemnización que pudiese corresponderle al trabajador al momento del término de sus servicios, se entenderá por última remuneración el promedio de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de su contrato o de los últimos once años del mismo. Para este fin, cada una de las remuneraciones que abarque el período de cálculo deberá ser reajustada por la variación experimentada por el índice de precios al consumidor, entre el mes anterior al pago de la remuneración respectiva y el mes anterior al término del contrato. Con todo, si la indemnización que le correspondiere por aplicación del artículo 163 fuere superior, se le aplicará ésta.

Según el Código del Trabajo, la jornada laboral puede establecerse en:

- Contratos Individuales de Trabajo.
- Instrumentos Colectivos.
- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

8. La Reforma Laboral.

Los abruptos cambios que ha experimentado la sociedad chilena en las últimas dos décadas, tanto como efecto de los cambios tecnológicos y comunicacionales en la llamada aldea global como por los acontecimientos sociopolíticos nacionales, dejaron en

evidencia la necesidad de adaptar la normativa que regula los asuntos laborales a las nuevas realidades. En tal sentido, el país llevó a cabo un proceso de discusión entre los diferentes actores del sistema para realizar una reforma laboral que ajustara las disposiciones legales a las actuales necesidades. Tal proceso se tradujo en la Ley N° 19.759, que modifica el anterior Código del Trabajo.

La nueva Ley fue aprobada por el Congreso Nacional en Septiembre del año 2001, y publicada en el Diario Oficial el 05 de Octubre del mismo año, introduciendo una serie de importantes modificaciones al Código del Trabajo (Decreto con Fuerza de Ley N° 1), publicado en el Diario Oficial el 24 de enero de 1994.

La idea principal de la reforma laboral es perfeccionar las normas que resguardan los derechos de los trabajadores al interior de la empresa, la modernización de las relaciones colectivas de trabajo, y los desafíos que implica la integración de la economía chilena en un mercado globalizado y competitivo. Tales ideas se encuentran desarrolladas en un único artículo y las materias que aborda son las siguientes: (17)

- La no discriminación en la contratación y en el trabajo propiamente tal.
- Respeto y protección de la esfera de intimidad del trabajador.
- Cláusula del contrato de trabajo.
- Capacidad para contratar.
- Normas vinculadas a los contratos especiales.
- Reglamento interno de las empresas.
- Terminación del contrato del trabajo.
- Capacitación ocupacional.
- Organizaciones sindicales.
- Negociación colectiva
- Incremento del monto de las sanciones administrativa con inflaciones a las normas contenidas en el código del trabajo.
- Jornada de trabajo.

Dicha reforma comenzó a regir a contar del 01 de Diciembre de 2001, salvo en aquellas excepciones mencionadas en sus disposiciones transitorias. Además, debe señalarse que el Código del Trabajo establece claramente sobre qué trabajadores es

aplicable su normativa, cuando indica que ***“...no se aplicará esta legislación a los funcionarios de la administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial”***. (4)

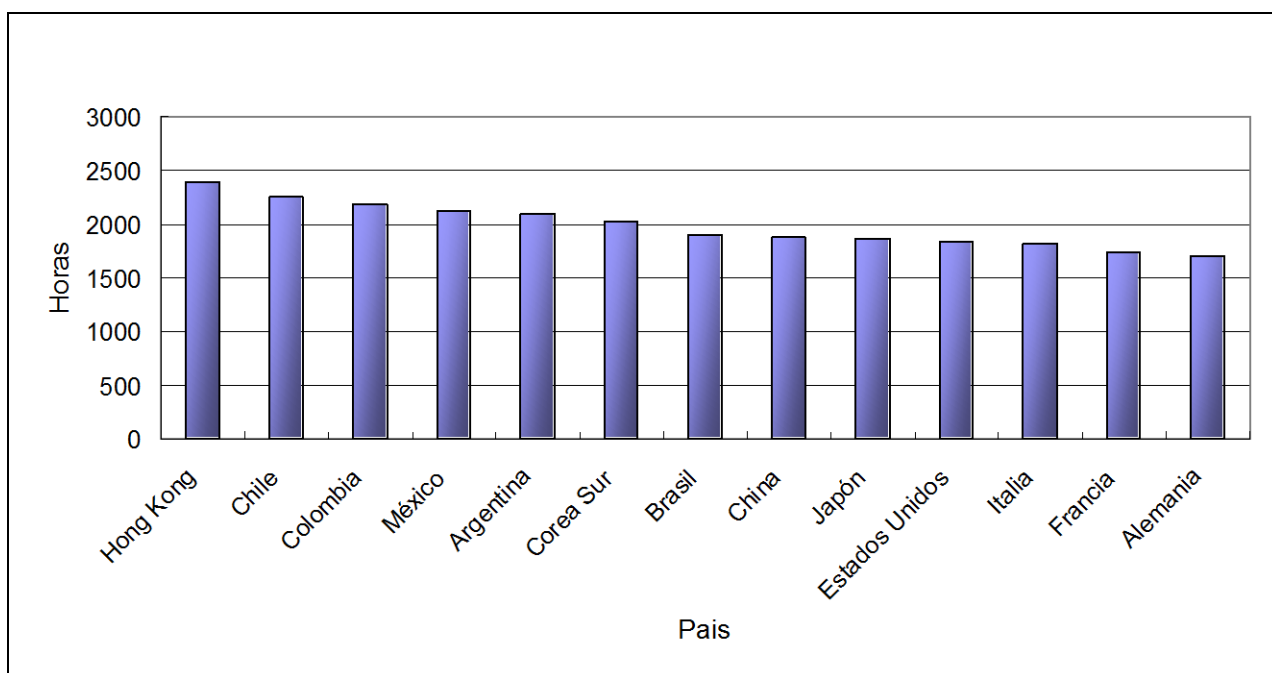
En adelante, nos referiremos al aspecto específico que interesa en este contexto, es decir, a las modificaciones que establece la nueva norma en los aspectos relativos a la jornada de trabajo.

8.1 Antecedentes de la reforma en cuanto a la reducción de la jornada laboral.

En relación con la duración de la jornada laboral, un estudio realizado el año 2000 por el International Institute for Management Development (IIMD) compara la situación de un grupo de países de América, Asia y Europa, siendo Chile el país que ocupa el segundo lugar del grupo con las más extensas jornadas laborales, sólo superado por Hong Kong. De los cinco países latinoamericanos consultados en el estudio, Chile es el que tiene la más extensa jornada de trabajo con 2.256 horas trabajadas al año, seguido por Colombia con 2.187 horas al año, México con 2.130 horas anuales, Argentina con 2.097 horas y Brasil con 1.899 horas trabajadas al año. Todo lo anterior contrasta con la situación de los países desarrollados, como por ejemplo Alemania que registra 1.699 horas trabajadas al año, Francia con 1.742 horas, Italia con 1.821 horas, Estados Unidos con 1916 horas y Japón con 1.871 horas anuales, como se puede apreciar en el gráfico N°1. Además, Chile destaca por los excesivos tiempos de desplazamientos de los trabajadores entre sus hogares y el lugar de trabajo.(8)

Un estudio publicado por la Dirección del Trabajo el 2005, también con base en antecedentes de la IIMD, ubicaba a Chile en 1999 en el lugar número 48 en el contexto mundial en términos de la menor duración de la jornada, y en el 33 en relación con la productividad hora - hombre (medida como aporte al PIB); ambas posiciones considerando un ordenamiento de los países de mejor situación a peor, también llamado ranking positivo. (5)

Gráfico N°1: “Jornada de Trabajo Anual en Distintos Países, según la IIMD”



Fuente: Fundación Chile 21, 2001.

Un argumento no consensuado para la reducción de la jornada laboral es su impacto sobre el empleo. Algunas experiencias internacionales muestran que la implementación de jornadas más reducidas impacta positivamente en la creación de empleos, como es el caso de Francia, que es el país con la reducción más notable, a 35 horas semanales. Sin embargo, en otros países, como Alemania por ejemplo, el proceso de reducción fue más paulatino y las evidencias de creación de empleo son más escasas. Además, es difícil establecer con plena certeza la relación causal entre la reducción del tiempo de trabajo y la disminución del desempleo, por cuanto son múltiples las variables involucradas en el proceso, y las evidencias disponibles corresponden a períodos de bonanza económica.

Lo ideal de la reducción de la jornada ordinaria es que esté acompañada de una mayor productividad, con el objetivo de que el costo del cambio de una reducción de jornada no sea pagado por los trabajadores con menores remuneraciones ni por los empleadores con mayores costos laborales. Existen diferencias en la capacidad de lograr incrementos de productividad, ya que en las empresas grandes esto se logra mediante la transformación tecnológica, por lo que se logran resultados en el corto plazo. Para las pequeñas y medianas empresas estos incrementos de productividad son pequeñísimos o

inexistentes, y cualquier reducción de jornada tendría como efecto mayores costos laborales.

No se debe olvidar que uno de los principales objetivos de cualquier reducción de la jornada laboral, es mejorar la calidad de vida de los trabajadores, que tiene que ver con su salud y desarrollo integral y el fortalecimiento de la familia.

Por desgracia, las reducciones de jornadas también están asociadas a ciertos riesgos de observar algunos efectos negativos sobre las empresas y la economía en general, entre los cuales se pueden mencionar:

- Aumento de los costos de producción: La reducción de la jornada laboral sin reducción de los salarios de los trabajadores, conlleva un inevitable aumento del valor de la mano de obra y una elevación de los costos de producción de las empresas. Quién debe asumir este incremento y en qué proporción ha sido un fuerte debate en los países en que se ha aplicado esta medida, incluido Chile.
- Pérdida de competitividad: El aumento de los costos de producción derivados de la reducción de la jornada laboral puede significar que las empresas pierdan parte de competitividad en el mercado nacional y/o internacional.
- Falta de trabajadores calificados: Los puestos que se pudieran crear como consecuencia de la reducción de la jornada laboral, no podrían ser cubiertos por los desocupados, ya que en la mayoría de los casos carecen de las calificaciones requeridas por las empresas.
- Inutilización de las instalaciones: Con la reducción de la jornada laboral se estaría restringiendo el tiempo de utilización y de funcionamiento de las maquinarias e instalaciones de las empresas. Se aumentaría el tiempo ocioso de las instalaciones y de los medios de producción.

8.2 Modificaciones a la Jornada de Trabajo.

La Ley N° 19.759, modifica la duración de la jornada ordinaria de trabajo de 48 a 45 horas semanales, obligatoria para todos los efectos a partir del 01 de Enero de 2005, con una aplicación voluntaria desde la promulgación de la Ley hasta esa fecha.

Los trabajadores que reducen su jornada laboral son los siguientes:

- Los dependientes que tengan convenido en su contrato individual o colectivo de trabajo una jornada ordinaria superior de 46, 47 ó 48 horas semanales, la que se reduce, por el sólo ministerio de la Ley, a 45 horas.

- Los trabajadores que estén afectos a una jornada bisemanal de 96 horas pactadas de conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo, la que se reduce a 90 horas, distribuidas en un máximo de 12 días.

- Los trabajadores que están regidos por un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descanso en conformidad al artículo 38 del Código del Trabajo, autorizada por la Dirección del Trabajo mediante resolución, que haya sido otorgada tomando como parámetro un promedio superior a 45 horas semanales.

- Los trabajadores que estén afectos a una jornada parcial de 31 ó 32 horas semanales conforme al artículo 40 bis del Código del Trabajo, la que se reduce, por el sólo ministerio de la Ley, a 30 horas semanales.

- Los trabajadores choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles, que están afectos a una jornada de entre 181 a 192 horas mensuales. Ésta reduce, por el sólo ministerio de la Ley, a 180 horas mensuales.

- Los trabajadores embarcados o gente de mar del artículo 106, están sujetos a una jornada de 56 horas semanales. A contar del 01 de enero de 2005,

el exceso que dicho personal labore por sobre las 45 horas semanales, debe ser remunerado en la forma de horas extraordinarias.

En esta materia, estima la Dirección del trabajo que no resulta necesario dejar constancia expresa de la modificación de la cláusula contractual o disposición reglamentaria sobre la jornada semanal, por tratarse de una disposición imperativa y que debe ser entendida rebajada al máximo de horas señalada, por el sólo ministerio de la ley, Con todo, resulta necesario que se deje constancia expresa de la modificación de la jornada diaria que permite ajustar efectivamente la jornada semanal, ya que no tiene el mismo imperativo que la adecuación de la jornada de 45 horas semanales.

En aquellas empresas cuyas jornadas de trabajo sean de 45 o menos horas semanales de trabajo, éstas deberán mantenerse en la misma forma que han sido pactadas en instrumentos individuales o colectivos de trabajo o reglamentos internos, es decir, no es procedente respecto de ellas, rebajar proporcionalmente la jornada laboral.

El ajuste que se practique a la jornada de trabajo, en cuanto a rebajarla, no debe alterar la duración diaria máxima de 10 horas de trabajo, que se establece en el inciso 2º del artículo 28 del Código del Trabajo, no debiendo alterarse, tampoco, la disposición del mismo artículo 28, en orden que la jornada ordinaria de trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de 5 días.

El artículo 34 del Código del Trabajo dispone que la jornada debe dividirse en dos etapas, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, tiempo que no se debe considerar trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Para adecuar la jornada laboral diaria a fin de cumplir con el tope de 45 horas semanales, el dictamen N° 4338/168, del 22 de septiembre de 2004, de la Dirección del Trabajo, señaló las siguientes alternativas:

- De común acuerdo entre las partes: El empleador y sus trabajadores podían acordar la modificación de la jornada diaria, para así ajustar la jornada semanal a la nueva exigencia legal. En este caso, la modificación debió

consignarse por escrito y firmarse por los contratantes al dorso del ejemplar del contrato o en un documento anexo. El pacto no debía modificar la distribución semanal de la jornada.

- El empleador modifica unilateralmente la jornada diaria: Este procedimiento podía ser utilizado cuando las partes no acordaron en forma conjunta la modificación de la jornada diaria. En este caso, dicho cambio debía ser comunicado al trabajador antes del 31 de diciembre de 2004. Sin embargo, el empleador debería reducir la jornada diaria de tal forma que no implicará una modificación de la distribución semanal de la jornada.

- Modificación de turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad: En este caso, la modificación unilateral que realizó el empleador debió ser comunicada a los trabajadores 30 días antes de la fecha en que empezó a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. También, se debió entregar una copia a los sindicatos, al delegado de personal y a los comités Paritarios existentes en la empresa. El ajuste de los turnos no debió implicar una modificación de la distribución semanal de la jornada.

8.3 Las Remuneraciones.

A partir de la modificación de la jornada ordinaria de trabajo, no existía claridad sobre remuneraciones de los trabajadores, surgiendo dudas por parte de los empleadores y trabajadores sobre la posibilidad de efectuar una rebaja de las remuneraciones. Por este motivo, la Dirección de Trabajo publicó el dictamen ORD N° 4415/171, con fecha 8 de octubre del año 2004, en el cual señala que las partes de la relación laboral no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada. En dicho dictamen, la autoridad limitó la autonomía de la voluntad, es decir, aunque existiera un acuerdo entre las partes, no procedía disminuir el monto de la remuneración fija ni variable. La remuneración fija debía mantener su monto total, y la remuneración variable debía ajustarse incrementando proporcionalmente los parámetros que sirven de base de cálculo. (7)

PROBLEMA

La tendencia global es hacia la reducción gradual de la jornada laboral, situación en la que destacan los países europeos, especialmente Francia que cuenta con un máximo de 35 horas semanales. No obstante, es posible encontrar realidades muy distintas en el ámbito internacional, a pesar de los esfuerzos de organismos multilaterales por resguardar los derechos de los trabajadores a tener una vida plena, para lo cual propician el ajuste de los sistemas laborales locales en tal dirección.

Chile se encontraba en el año 2000 entre los países con jornadas laborales más extensas medidas en promedio semanal, según estudios del International Institute for Management Development (IIMD), excepción hecha de los menos desarrollados, aunque su indicador fuera un tanto inferior a lo establecido como tope máximo por la normativa nacional aplicada hasta el 2001 (de 48 horas), acorde a los convenios firmados ante los organismos internacionales pertinentes. Otros estudios del mismo organismo señalan que el país mostraba en esa fecha una baja productividad de la hora-hombre (medida como contribución al PIB), comparada con otros países en vías de desarrollo en todo el mundo.

En el año 2001, en el contexto de una Reforma Laboral, se promulga la Ley N° 19.759 que establece, entre otras disposiciones, un tope máximo de 45 horas semanales para la jornada laboral, con un período de 3 años de gracia para la implementación de la norma por parte de las empresas. En todo caso, el nuevo cuerpo legal entra en vigencia total el 01 de Enero de 2005, desconociéndose a la fecha de emisión de este informe, estudios que muestren los efectos de la nueva Ley, así como las percepciones que los principales actores del sistema laboral tienen sobre su implementación.

El presente proyecto de tesis, por una parte, muestra experiencias internacionales que sirven de comparación en la reducción de jornadas laborales; y por otro lado, evalúa los efectos que la nueva Ley tiene sobre las pequeñas empresas, midiendo la percepción de sus miembros, tanto de los empleadores como de los trabajadores.

OBJETIVOS

Objetivo General

Aportar evidencia sobre los efectos que la nueva jornada laboral de 45 horas semanales tiene sobre las pequeñas empresas de la Región de Valparaíso, considerando experiencias similares en el plano internacional.

Objetivos Específicos

1. Mostrar experiencias internacionales de reducción de jornadas laborales, a través de recopilación de antecedentes tanto desde Internet como de organismos relacionados.
2. Medir el respeto a la nueva norma, en las pequeñas empresas de la Región de Valparaíso, en relación con la extensión efectiva de la jornada laboral ordinaria y sus remuneraciones asociadas, a través de la aplicación de una encuesta.
3. Conocer la percepción que los empleadores de pequeñas empresas de la Región de Valparaíso tienen sobre la implementación de la nueva Ley de jornada laboral y sus efectos sobre su empresa, mediante la aplicación de una encuesta.
4. Conocer la percepción que los trabajadores de pequeñas empresas de la Región de Valparaíso tienen sobre la implementación de la nueva Ley de jornada laboral y sus efectos directamente percibidos por ellos, por medio de la aplicación de una encuesta.
5. Comparar la evidencia obtenida con las experiencias internacionales tomadas como referencia.
6. Realizar un análisis FODA de la reducción de la jornada laboral.

METODOLOGÍA

El presente proyecto corresponde a una investigación de tipo descriptiva y en su ejecución se distinguen las siguientes etapas:

Etapas 1: Recopilación de los antecedentes y Sistematización de la información.

1. Recopilación de información sobre experiencias internacionales notables en la reducción de la jornada laboral, en libros, publicaciones de la OIT, de las Naciones Unidas, y páginas Web de países de interés y relacionados.
2. Sistematización de la información recopilada.

Etapas 2: Determinación de universo y muestra

1. Definición del Universo: Empresas pequeñas de la Región de Valparaíso, según el criterio de números de trabajadores, que fluctúa entre los 10 a 50 trabajadores.
2. Determinación de la muestra: 12 empresas elegidas por conveniencia, de acuerdo al criterio de accesibilidad.

Etapas 3: Diseño y aplicación de instrumento de evaluación

1. Elaboración de un cuestionario, para medir las percepciones de los efectos de la nueva jornada laboral, por parte de los empleadores de las empresas de la muestra. (Anexo1)

2. Elaboración de un cuestionario, para medir el cumplimiento de la nueva la jornada laboral en las empresas de la muestra y las percepciones de sus efectos, por parte de sus trabajadores. (Anexo2)
3. Validación del cuestionario, a través del análisis experto de un estadístico.
4. Aplicación del cuestionario a la muestra seleccionada.

Etapas 4: Análisis, discusión y presentación de resultados

1. Análisis de la evidencia encontrada en relación con las variables en estudio en la muestra, mediante el uso de herramientas de estadística descriptiva (indicadores, tabulaciones, gráficas).
2. Análisis FODA de la información obtenida de las experiencias internacionales y de la evidencia encontrada a través del estudio, relacionada con la reducción de la jornada laboral.
3. Formulación de conclusiones.
4. Elaboración de informe final, según pauta establecida.

Cuadro N° 1 : Variables e indicadores del estudio en relación con los empleadores.

Variables	Indicadores
Número de trabajadores.	<ul style="list-style-type: none">• Por intervalos cerrados de decenas.
Número de Licencias médicas.	<ul style="list-style-type: none">• Aumento.• Disminución.
Número de Accidentes laborales.	<ul style="list-style-type: none">• Aumento.• Disminución.
Compromiso de los empleados con la empresa.	<ul style="list-style-type: none">• Aumento.• Disminución.
Relación entre el jefe y los empleados.	<ul style="list-style-type: none">• Mejora.• Empeoramiento.
Ambiente de trabajo o clima laboral.	<ul style="list-style-type: none">• Mejora.• Empeoramiento.
Productividad de los empleados.	<ul style="list-style-type: none">• Aumento.• Disminución.
Competitividad de la empresa.	<ul style="list-style-type: none">• Mejora.• Empeoramiento.

Fuente: Elaboración propia, 2006.

Cuadro N° 2: Variables e indicadores del estudio en relación con los trabajadores.

Variable	Indicador
Antigüedad en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Número de años contratado.
Días de trabajo semanal.	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de días. (Número entero)
Horas trabajadas diariamente de Lunes a Viernes.	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de horas. (Número entero)
Horas trabajadas el día Sábado.	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de horas. (Número entero)
Horas extraordinarias trabajadas mensualmente.	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de horas. (Número entero)
Mecanismo de registro de horas trabajadas.	<p>Número y porcentaje de empresas que utilizan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tarjetero automático. • Libro de firmas. • Otros.
Veracidad del registro de horas ordinarias trabajadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Correspondencia entre el registro y las horas efectivamente trabajadas, según la siguiente escala. <p>La escala utilizada en ésta y las siguientes variables corresponde a una puntuación creciente de 0 a 3 aplicada sobre la siguiente escala nominal:</p> <p>TA: Totalmente de acuerdo. (3 puntos) PA: Parcialmente de acuerdo. (2 puntos) PD: Parcialmente en desacuerdo. (1 puntos) TD: Totalmente en desacuerdo. (0 puntos)</p>
Veracidad del registro de horas extraordinarias trabajadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Correspondencia entre el registro y las horas efectivamente trabajadas, según escala descrita en el cuadro anterior.
Pago de horas extraordinarias.	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas al enunciado que plantea el pago efectivo de todas las horas extras trabajadas, según la escala descrita.

Voluntariedad de las horas extras.	<ul style="list-style-type: none"> • Respuestas al enunciado que se plantea, según la escala descrita.
Relación entre horas trabajadas y remuneración, antes y después de la nueva Ley.	<ul style="list-style-type: none"> • Menor tiempo de trabajo y menor remuneración. • Menor tiempo de trabajo y mayor remuneración. • Menor tiempo de trabajo e similar remuneración. • Similar tiempo de trabajo y mayor remuneración. • Similar tiempo de trabajo y similar remuneración. • Similar tiempo de trabajo y menor remuneración.
Pérdida de beneficios.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de preferencia en respuestas múltiples.
Tiempo disponible extra laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de preferencia en respuestas múltiples.
Tranquilidad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de preferencia en respuestas múltiples.

Fuente: Elaboración propia, 2006.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el mundo la reducción de la jornada laboral muestra experiencias muy disímiles, en cuanto a la cuantía de la reducción, las condiciones facilitadoras para su implementación y, por supuesto, en cuanto a los efectos que ella ha provocado en las realidades locales. Tales efectos son muy variados, entre los que se pueden destacar dos importantes categorías; ellas son: sobre la economía y sobre la esfera individual de los trabajadores. A su vez, estas categorías tienen una composición múltiple y compleja. Para este estudio se han considerado las variables más relevantes aludidas por los autores citados como referencia y de las que ha sido posible encontrar evidencia empírica en estudios y documentos de circulación internacional.

Los efectos sobre la economía son abordados en función de las variables de empleo y productividad; en tanto que los efectos sobre la esfera individual de los trabajadores son considerados de acuerdo a la percepción que ellos manifiestan a través de los instrumentos evaluativos utilizados por los estudios citados.

Se ha considerado presentar el caso francés como ejemplo ilustrativo, dado que es la experiencia nacional que muestra una mayor reducción horaria de la jornada de trabajo, la que en el año 2000 disminuyó de 39 a 35 horas semanales.

Experiencias internacionales de la reducción de la jornada laboral: el caso francés

Según un estudio realizado por el Ministerio de Empleo y Solidaridad de Francia y publicado el 2001, los efectos sobre la creación de empleos se pueden cuantificar en el orden de los 350.000 puestos de trabajo durante los 3 primeros años de implementación de la nueva jornada laboral, situándose cerca de la mitad de las proyecciones hechas antes de su aplicación, las que oscilaban entre 600.000 y 700.000 empleos. Por otro lado, la evaluación de la percepción de los empleadores a este respecto indica que un 78% de ellos declaran que la reducción de jornada permitió crear o salvar empleos en su empresa, y un 56% opinan que esta medida es una buena forma de crear empleo. Un dato interesante es que ambas percepciones se modifican ostensiblemente si se considera el tamaño de la empresa (medida por su número de trabajadores); mientras

más pequeña la empresa, los indicadores de percepción positiva son mayores. Esto podría interpretarse como que los trabajadores, en general, perciben que esta medida está dirigida a mejorar el empleo en las empresas de menor tamaño. Esta idea parece razonable si se considera que en Francia, como en prácticamente en todo el mundo, la pequeña empresa es la que absorbe la gran mayoría de la masa laboral activa.

En relación con los efectos sobre la productividad de los trabajadores franceses, se pueden mencionar dos estudios referidos al tema: uno en relación a la evolución de la productividad de las empresas en el período total de transición del cambio de jornada de 39 a 35 horas (1993 a 2000); el otro referido a una comparación de la productividad en el proceso francés con otros países desarrollados. Cabe hacer notar que el concepto de productividad es genérico, existiendo múltiples formas para determinarla y medirla. Los dos estudios que se citan utilizan distintas ideas de productividad, las que se describen a continuación.

El primer estudio al que se ha hecho mención, realizado por Bruno Crépon, Marie Leclair y Sébastien Roux y denominado “Reducción del tiempo de trabajo: Productividad y empleo, nuevas estimaciones sobre datos de empresas”, muestra la evolución de la productividad en las empresas francesas (medida como la relación entre el PIB y la valoración económica de la hora hombre). En él queda establecido que en promedio las empresas que utilizaron la reducción en su período de aplicación voluntaria aumentaron su productividad en un 3,2%, mientras que las empresas que sólo aplicaron la nueva jornada laboral cuando ésta fue obligatoria (2000) aumentaron su productividad en un 7,1%, en promedio, en el mismo período. Por lo tanto, la reducción de jornada laboral habría desacelerado el crecimiento de la productividad.

El segundo estudio, fue realizado por Proudfoot Consulting y publicado el 2005, donde es posible comparar a Francia con otros países desarrollados, sobre la base de una muestra de 1.668 empresas. El siguiente cuadro N° 3 muestra un resumen de porcentajes de productividad de los 4 países más notables, medida como la proporción (%) de horas trabajadas productivas respecto del total de horas de trabajo.

Cuadro Nº 3: Nivel de productividad por país

	Horas trabajadas productivas 2004	Horas trabajadas improductivas 2004	Productividad 2004	Productividad 2003
Alemania	1.441	519	64%	63%
Estado Unidos	1.865	671	64%	63%
Reino Unido	1.644	608	63%	60%
Francia	1.483	593	60%	60%

Fuente: Proudfoot Consulting, 2005.

Proudfoot Consulting indicó que la estabilidad de la productividad en Francia era el fruto de la implementación de las 35 horas, validando su afirmación de que **"...el trabajo se desarrolla adaptándose al tiempo disponible para su realización"**. No obstante, se debe señalar que la comparación con los otros países pueden resultar engañosa, por cuanto el aumento de productividad que se observa en todos ellos no corresponde a períodos de cambio en la extensión de la jornada laboral.

En cuanto a los efectos sobre la esfera individual de los trabajadores, el estudio citado indica que un 80% de los trabajadores evalúan positivamente la reducción de jornada en cuanto a los efectos percibidos por ellos directamente, con igual porcentaje de satisfacción en el cumplimiento de las expectativas cifradas. La modificación implicó necesariamente nuevos horarios de trabajo, con los que el 61% se manifiesta conforme. Por otro lado, el 83% de los trabajadores manifiesta su desaprobación a la posibilidad de volver a la jornada laboral anterior.

El detalle de los efectos percibidos por los trabajadores señala que un 85% de ellos opina que la nueva jornada **"permite tener más tiempo para sí"**, mientras que un 79% considera **"haber ganado tiempo libre suplementario"**. Por otra parte, un 82% de los encuestados consideran que la reducción del tiempo de trabajo **"les permite conciliar mejor su vida familiar y profesional"**, señalando que el nuevo tiempo disponible se destina mayoritariamente al descanso (35%), la familia y los niños (19%) y la práctica de una actividad cultural o deportiva (18%). El tiempo suplementario consagrado a la vida asociativa o al ocio es muy escaso (4% y 1%, respectivamente). Específicamente, un 70%

de ellos hace un balance positivo de las consecuencias de las 35 horas “**sobre su calidad de vida**”.

Relación mundial entre la productividad y las horas trabajadas

Según el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, con base en los informes The World Competitiveness Yearbook, del International Institute for Management Development (IIMD), la tendencia mundial de los indicadores de productividad v/s las horas trabajadas anualmente, “**...muestran una correlación estadísticamente significativa...**” de tipo aproximadamente lineal inversa o negativa. Esto quiere decir que, en general, a menor cantidad de horas de trabajo anuales corresponde una mayor productividad, y viceversa. Para estos efectos, la productividad se define como “**la contribución al PIB en una hora de trabajo por cada ocupado al año (en dólares)**”. Además, el estudio al que se hace referencia muestra la situación mundial para los años 1999 y 2003, en donde se puede observar una tendencia hacia el aumento de la productividad en la medida que la jornada laboral disminuye.

En una perspectiva general se observa que, junto con la tendencia global a la reducción de las horas de trabajo, se produce una polarización en ciertos grupos de países. Mientras que las economías asiáticas emergentes tienen como uno de sus pilares el aumento de la jornada de trabajo, los países europeos, y también, aunque en menor medida, en EE.UU. y Japón, el aumento en la productividad se produce paralelamente a una reducción progresiva del tiempo de trabajo.

Las horas de trabajo y la productividad en Chile

Entre 1999 y 2003, según la IIMD, Chile habría disminuido la jornada media por trabajador de 2256 a 2195 horas anuales, disminuyendo levemente la productividad (en 0,22 dólares por hora), contrariamente a la mayoría de los países, los que disminuyeron la jornada laboral media aumentando su productividad. En tal sentido, se puede señalar que Chile muestra un comportamiento atípico en el contexto internacional. Según el estudio referido y otros autores, este comportamiento anómalo podría tener sus causas fundamentales en aspectos culturales de los trabajadores chilenos, que se traducen en

ciertos comportamientos dentro de la empresa relacionados con el uso de su tiempo en horario laboral.

Respecto de las horas extraordinarias trabajadas, su evolución se puede apreciar en la siguiente tabla, en la que se muestran los indicadores de dos períodos: uno antes de la reducción de jornada laboral (1998) y otro al final del período de aplicación voluntaria (2004).

Cuadro N° 4: Empresas con horas extraordinarias, según tamaño 1998-2004

Tamaño	1998	2004	Variación 1998-2004
Micro empresa	38,7%	30,2%	-8,6%
Pequeña empresa	65,2%	49,6%	-15,6%
Mediana empresa	86,2%	72,9%	-13,3%
Gran empresa	96,3%	92,8%	-3,5%
Total	67,0%	54,4%	-12,6%

Fuente: Encuesta Laboral, Dirección del Trabajo, 2004.

Se puede apreciar una disminución generalizada del uso de horas extraordinarias en las empresas de la muestra (altamente representativa de la realidad empresarial nacional), particularmente en la pequeña empresa. La variación menos significativa se observa en la gran empresa.

Un dato adicional es la proporción de trabajadores que realizan horas extraordinarias, cuyo indicador sufre una leve baja de 1,6% en las empresas pequeñas, entre ambos períodos, comparativamente irrelevante respecto del 20,3% de reducción en las empresas de mayor tamaño. En cuanto al número de horas extraordinarias trabajadas por empleado en todas las empresas que trabajan con sobretiempo, se puede señalar que esta variable permaneció prácticamente estable en los períodos de análisis, situando su promedio en torno a los 51 minutos por día, ó 4,7 horas semanales. No existen diferencias significativas para este indicador respecto del tipo de empresa por tamaño.

Por su parte, según el mismo estudio, la Región de Valparaíso muestra un promedio de horas trabajadas a la semana en jornada ordinaria durante el 2004 de 45,5 horas según los trabajadores, y de 44,4 horas según los empleadores, por debajo de la

media nacional de 46,6 horas. Las diferencias no resultan relevantes, más aún si se considera que ambos indicadores están muy por debajo del máximo permitido a esa fecha (48 horas). Sin embargo, estos datos no entregan información sobre su variabilidad, otorgando a su interpretación la incertidumbre propia de cualquier media aritmética. En cuanto a las horas extraordinarias, en la Región de Valparaíso se observó un 49,2% de trabajadores que realizaron horas extraordinarias, de un total nacional de 45,4%. Además, el promedio de horas extraordinarias trabajadas por empleado fue de 4,1 horas a la semana, contra 4,8 horas de media nacional (según los empleadores). Por lo tanto, se podría afirmar que, en promedio, los trabajadores de la Región de Valparaíso en 2004 tenían jornadas laborales ordinarias más reducidas que el resto de los trabajadores del país, con una mayor proporción de ellos realizando horas extraordinarias, pero con menos horas extraordinarias realizadas.

Cumplimiento de la Ley N° 19.759

Para un mejor entendimiento de los resultados obtenidos, se separa la verificación del cumplimiento de esta Ley en dos aspectos: el primero relativo a la duración y distribución de la jornada de trabajo, y el segundo referido al registro de las horas trabajadas, es decir, a sus sistemas de control.

- **Duración y distribución de la jornada de trabajo**

Consultados los trabajadores de la muestra acerca de los aspectos que permiten evaluar el cumplimiento de la nueva duración de la jornada laboral, los indicadores medios obtenidos señalan que la aplicación de ella es, en general, satisfactoria. La excepción está dada por los 6,2 días trabajados a la semana, lo que no asegura, en promedio, el descanso obligatorio establecido por la normativa. El cumplimiento a la extensión de las jornadas se puede observar en las 9,6 horas de trabajo diarias de Lunes a Viernes y las 6,1 horas del día Sábado, incluidas las horas extraordinarias (por debajo de las 10 horas establecidas como tope máximo). Además, cabe destacar que la media de trabajo extraordinario realizado al mes por trabajador es de 39,8 horas, que equivalen aproximadamente a 10 horas semanales o un poco menos de 2 horas diarias. Se debe hacer notar que las cifras medias dadas, que corresponden al total de la muestra, no manifiestan diferencias significativas si se considera la variable de antigüedad del

trabajador en la empresa. Por lo anterior, es claro que se cumple, en promedio, con los topes de 45 horas semanales de jornada ordinaria y de 2 horas extraordinarias.

No obstante la evaluación positiva realizada en el párrafo anterior, es notable la diferencia entre el promedio de los días trabajados por semana observados en la muestra (6,2) y lo consignado tanto por empleadores como por trabajadores en la Encuesta Laboral 2004 de la Dirección del Trabajo, cuando la norma era de aplicación voluntaria, con sólo 5,5 días a la semana (sin variación en los años tomados como referencias, 2002 y 2004). Esta situación podría ser explicada por dos causas: la primera tiene relación con las empresas consideradas en el estudio citado, que no discriminan por su tamaño (ni por ninguna otra variable), a diferencia de esta investigación que sólo incluye empresas pequeñas; y la segunda por cuanto la doble limitación de jornada diaria y horas extraordinarias puede obligar a los empleadores a distribuir en la semana en el tiempo de trabajo total de una manera más extensiva.

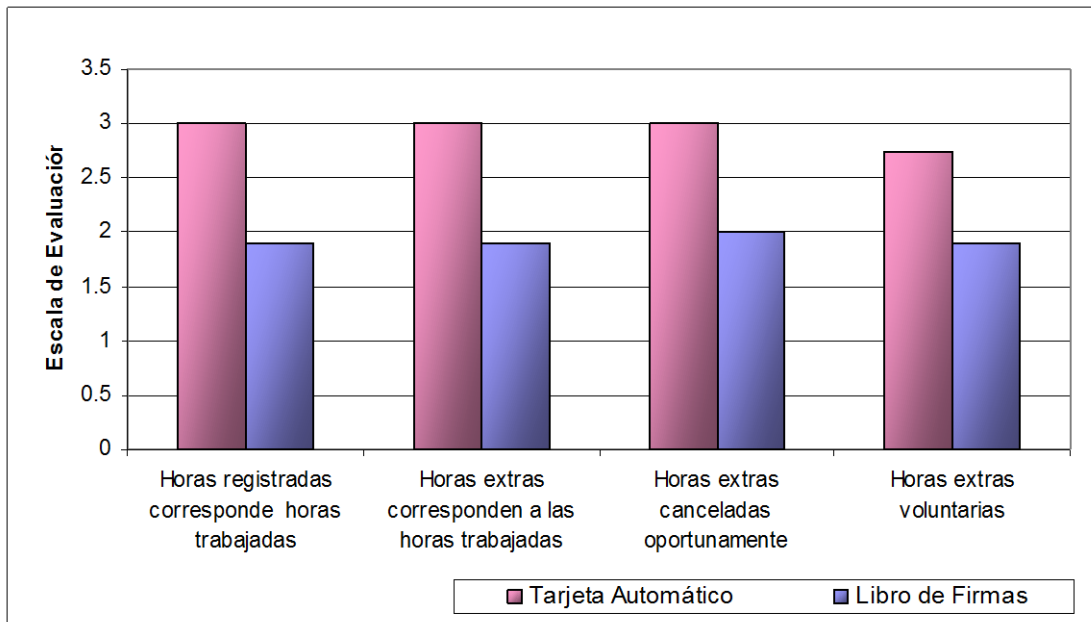
- **Registro de las horas trabajadas.**

En la mitad de las empresas de la muestra se utiliza el tarjetero automático como dispositivo de registro de las horas trabajadas, mientras que la otra mitad utiliza el libro de firmas. De acuerdo a las respuestas dadas por los encuestados en relación al registro y pago de las horas trabajadas, se observan algunas diferencias según qué dispositivo utiliza la empresa.

Consultados los trabajadores respecto de la correspondencia entre a las horas efectivamente trabajadas y las registradas en el dispositivo de control, si bien la evaluación es positiva, ésta es total en el caso de los tarjeteros (evaluación 3 en una escala creciente de 0 a 3 puntos), pero desciende a 1,9 en el caso del libro de firmas (teniendo como referencia el 1,5 de valor medio aceptable); estos índices son idénticos para las horas ordinarias y las extraordinarias en cada dispositivo. Esto podría ser explicado por la mayor posibilidad de manipulación que otorga al empleador el libro de firmas. Similar situación se observa ante la consulta de si son canceladas oportunamente las horas extraordinarias trabajadas, en que las empresas con tarjetero tienen también una puntuación máxima, contra un 2,0 de las empresas con libro de firmas. Semejante aunque no idéntico comportamiento se puede ver en las respuestas a la consulta relativa

a la voluntariedad de las horas extraordinarias trabajadas, en que las empresas con libro de firmas mantienen una evaluación levemente inferior a los 2 puntos, mientras que las empresas con tarjetero muestran su único índice por debajo de los 3 puntos. Lo anterior, se puede apreciar en el gráfico N° 2.

Gráfico N° 2: Comparación de Registro de Horas Trabajadas



Fuente: Elaboración propia, 2006

Como síntesis de este punto se puede señalar que el tarjetero automático es un dispositivo mucho más eficaz para el control de las horas trabajadas que el libro de firmas, desde el punto de vista de la correspondencia de sus registros con el tiempo efectivamente trabajado, lo que favorece su pago oportuno por parte del empleador. Por otro lado, se observa que la voluntariedad de las horas extraordinarias realizadas, si bien se muestra en un nivel medio aceptable, no se encuentra en un punto óptimo; es decir, éstas no son, en general, totalmente voluntarias.

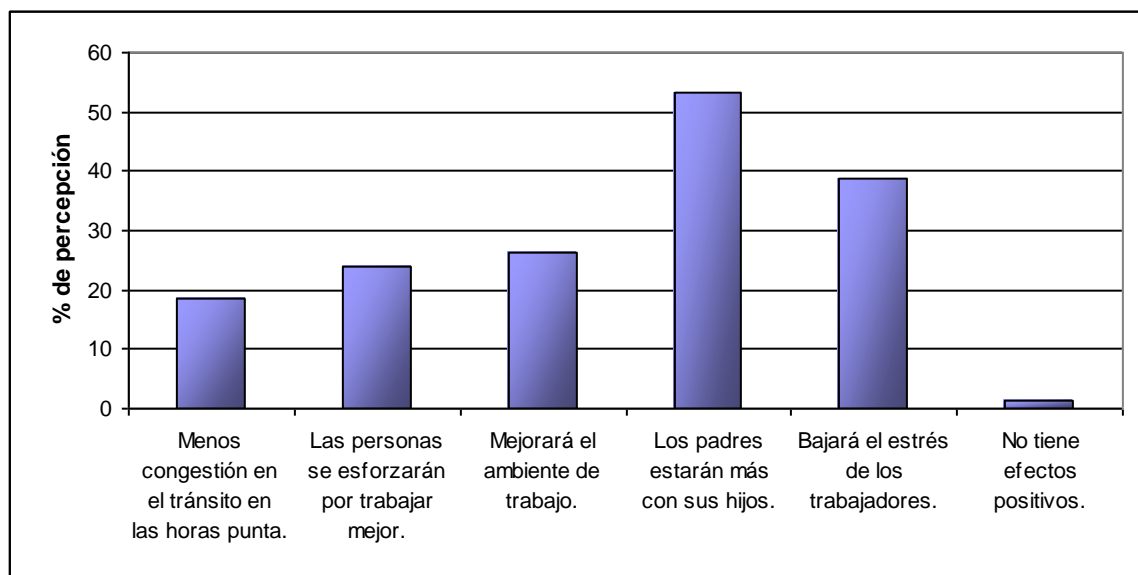
Percepción sobre los efectos de la reducción de jornada laboral en Chile.

- **Antes de su implementación obligatoria.**

En Diciembre de 2004, el Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea (CERC) público un estudio basado en su Encuesta Barómetro, en la que se solicitó la opinión de las personas ocupadas sobre los aspectos positivos y negativos de la implementación de la nueva jornada laboral. Cabe hacer notar que en esa fecha la jornada reducida se encontraba en una fase de implementación voluntaria, por lo que la muestra de personas ocupadas fundamentalmente estuvo constituida por trabajadores que no habían experimentado aún tal reducción.

Sobre la base de respuestas múltiples (cerradas), en relación con los aspectos positivos, según se puede observar en el Gráfico N° 3 la gran mayoría de los trabajadores encuestados manifestó que los asalariados que son padres podrán dedicar más tiempos a sus hijos (53,4%). Otras opciones, también con altas preferencias señalan que habrá menor estrés entre *los trabajadores* (38,7%), se producirá un ambiente laboral más grato (26,2%), y habrá una mayor disposición a mejorar la calidad del trabajo (24,0%). Otro dato destacable es que solo el 1,2% consideró que la medida no tiene efectos positivos.

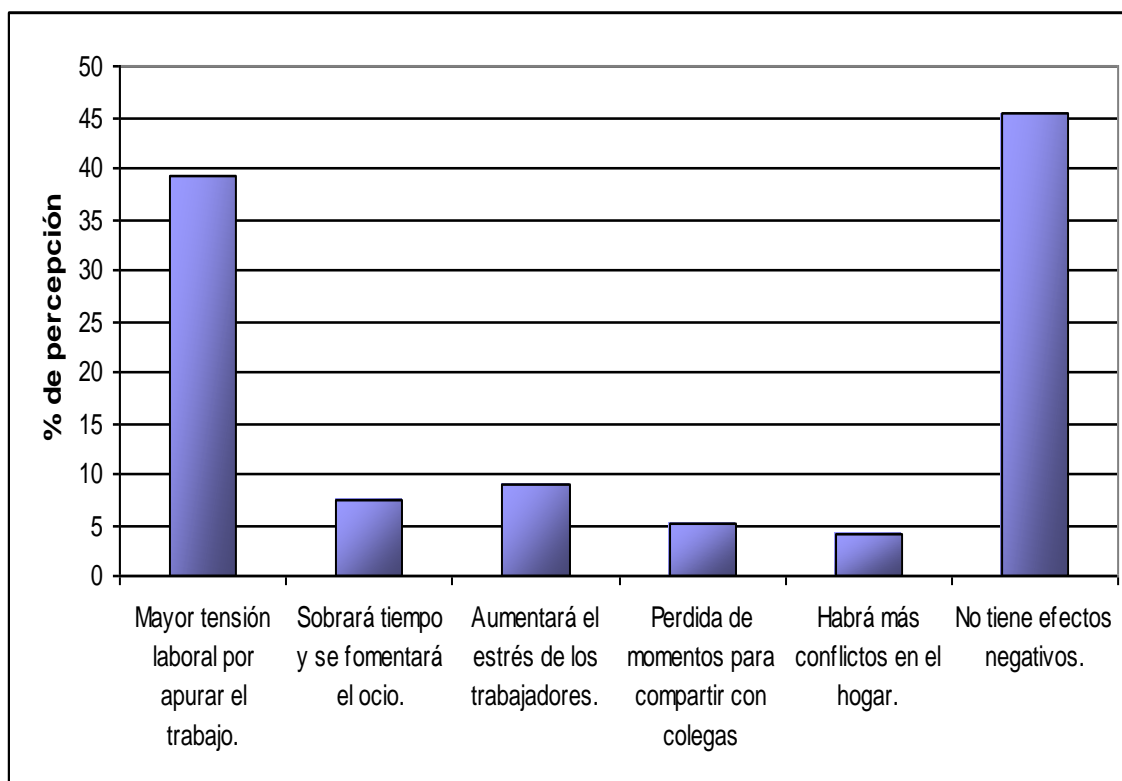
Gráfico N° 3: Opinión sobre aspectos positivos de la reducción de jornada laboral.



Fuente: Dirección del Trabajo, desde Encuesta Barómetro CERC, 2004.

En cuanto a los aspectos negativos, como se aprecia en el Gráfico N° 4, la mayoría se inclinó preferentemente por considerar que ellos no existen (45,5%), aunque con un poco menor relevancia se consideró que aumentará la tensión como efecto de apurar el trabajo (39,3%).

Gráfico N° 4: Opinión sobre aspectos negativos de la reducción de jornada laboral.

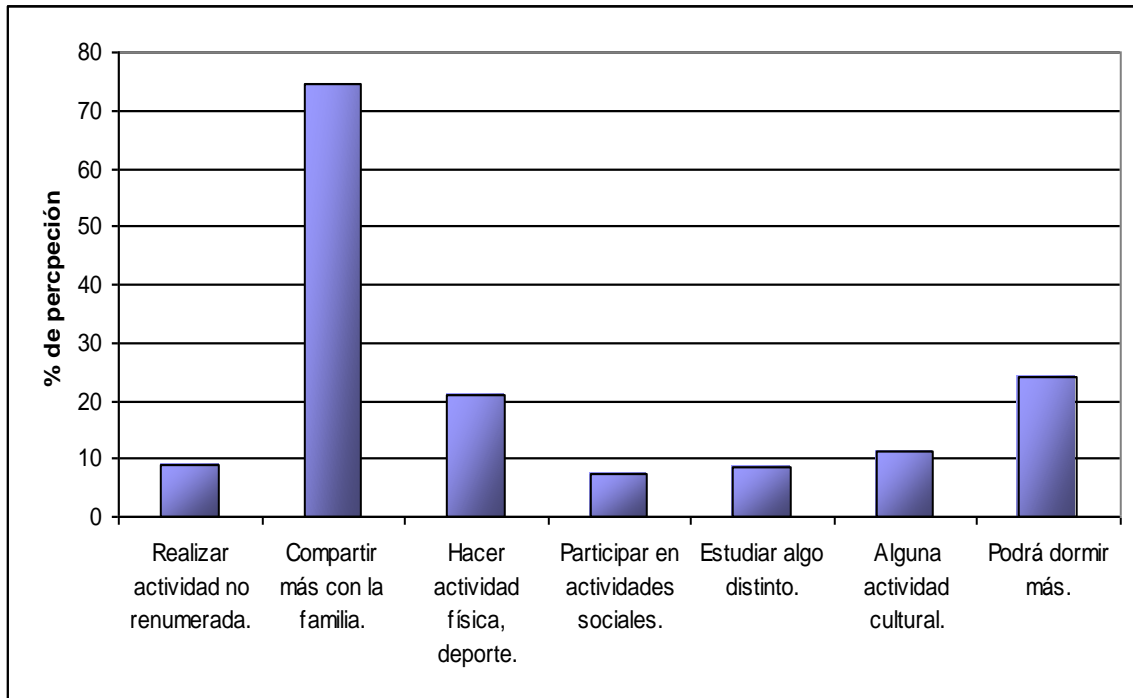


Fuente: Dirección del Trabajo, desde Encuesta Barómetro CERC, 2004.

De lo anteriormente expuesto, se puede concluir que la percepción de los trabajadores encuestados sobre los efectos que tendría la reducción de la jornada laboral a 45 horas, antes de implementación obligatoria, es mayoritariamente favorable.

Por otro lado, los encuestados fueron consultados sobre el uso que, en general, los trabajadores darían al tiempo libre adicional por la reducción de jornada laboral. En el Gráfico N° 5 se puede observar que una abrumadora mayoría consideró, en concordancia con lo señalado en el párrafo anterior, que dedicaría mayor tiempo a su familia (74,6%), seguida de la dedicación al descanso, en particular a dormir (24,2%) y la realización de alguna actividad física o deportiva (20,8%).

Gráfico N° 5: Opinión sobre el uso del tiempo adicional por la reducción de jornada laboral.



Fuente: Dirección del Trabajo, desde Encuesta Barómetro CERC, 2004.

En síntesis, la dedicación a la familia, en primer lugar, y mejorar el bienestar físico, en segundo término, son las prioridades de la mayoría de los trabajadores dependientes frente a una mayor disponibilidad de tiempo libre. Mucho más atrás, y sólo para unos pocos (alrededor del 10%), surge como alternativa posible realizar otras actividades sociales, culturales o académicas.

- **Después de su implementación obligatoria.**

Este informe da cuenta de la percepción que tienen, tanto empleadores como trabajadores, de la implementación de la jornada laboral reducida, a través de la aplicación a la muestra en estudio de los instrumentos de evaluación elaborados para tal propósito (Anexos N° 1 Y N° 2), entre Enero y Abril de 2006, es decir, cuando la nueva jornada laboral estaba en plena vigencia.

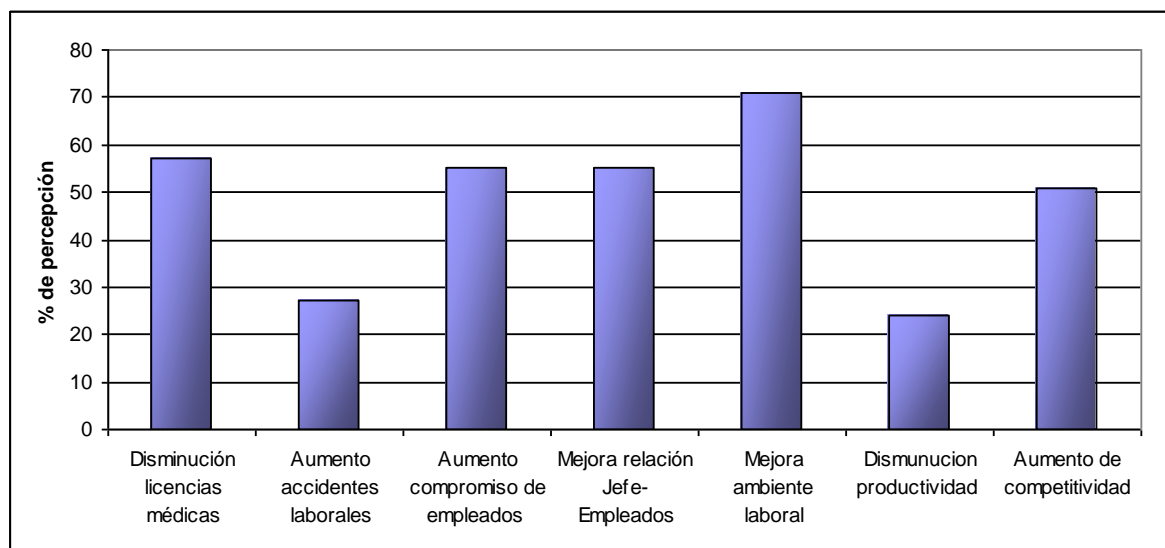
- **Para los empleadores**

Ante la consulta de los efectos positivos de la jornada reducida percibidos por los empleadores, respecto de alternativas de respuestas múltiples, mayoritariamente ellos manifestaron una mejoría en el ambiente de trabajo o clima laboral, con un 71% de preferencias. Un porcentaje importante también observó efectos positivos en la disminución de licencias médicas presentadas por los empleados (57%), el mayor compromiso de los trabajadores con la empresa (55%), una mejor relación entre el jefe y los empleados (55%). Un dato significativo lo constituye el 51% que manifiesta un incremento de la competitividad de la empresa.

Respecto de los efectos negativos, destacan las alternativas en que se declara un aumento en los accidentes laborales (27%) y una disminución de la productividad de los trabajadores (24%). Ante la pregunta abierta de otros efectos no consultados en forma explícita en el cuestionario, no hubo comentarios relevantes que deban ser consignados.

Por lo tanto, desde la perspectiva de los empleadores de las empresas de la muestra, se podría decir que la implementación de la nueva jornada laboral ha impactado positivamente sobre la empresa y su actividad. Lo anterior se puede apreciar en el siguiente Grafico N° 6.

Gráfico N° 6: Percepción de los empleadores sobre la nueva jornada laboral.

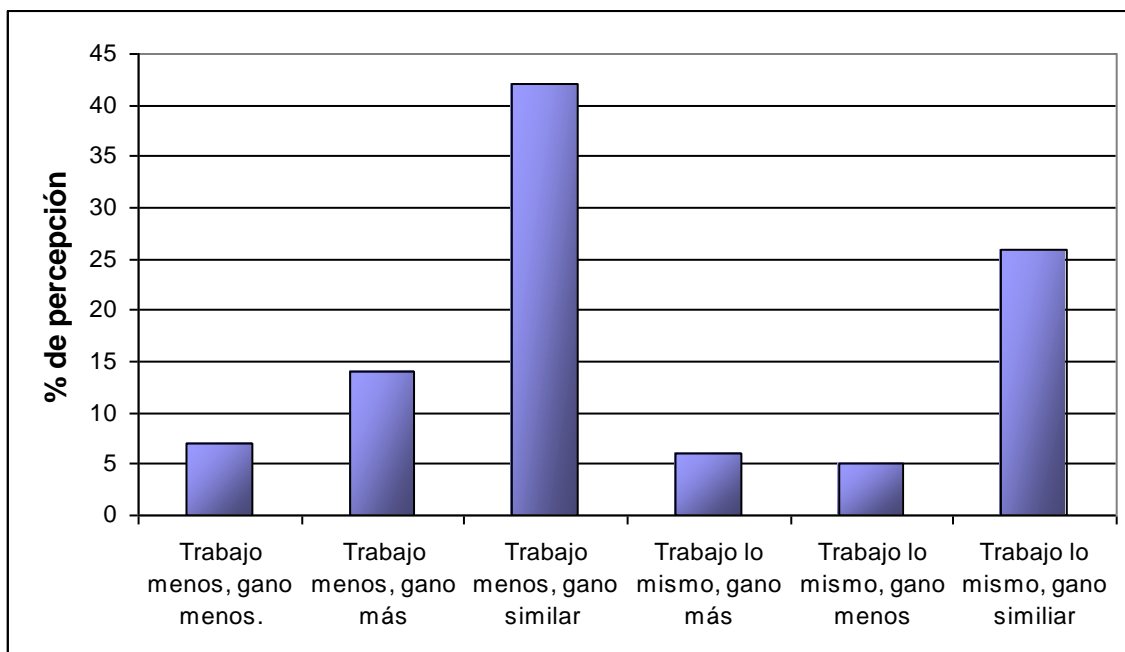


Fuente: Elaboración propia, 2006.

- **Para los trabajadores**

Las respuestas de los trabajadores encuestados respecto de sus percepciones de los cambios producidos por la nueva duración de la jornada laboral se pueden apreciar en el Gráfico N° 7. Los datos más relevantes señalan que esta jornada no ha impactado negativamente las remuneraciones para el 68% de los trabajadores, por cuanto el 42% manifiesta trabajar menos y ganar aproximadamente lo mismo que con la anterior jornada, mientras que el 26% indica mantener la situación salarial y el tiempo de trabajo. En el último caso, podría establecer que en 1 de cada 4 casos la antigua jornada efectiva se mantuvo, aumentando las horas extraordinarias, no recibiendo el pago proporcional correspondiente, sino uno levemente inferior. Cabe destacar que el indicador que sigue en frecuencia señala que 1 de cada 5 trabajadores encuestados aumentaron su salario no trabajando más horas. Sin embargo, es notable que algo más de 1 de cada 10 trabajadores encuestados vio reducido su remuneración promedio, entre los que llaman la atención un poco menos de la mitad que sin trabajar más ni menos, reciben un sueldo menor. Por lo tanto, salvo en los últimos casos señalados (5% del total), se podría decir que la nueva jornada laboral, en general, ha cumplido su objetivo sin disminuir las remuneraciones.

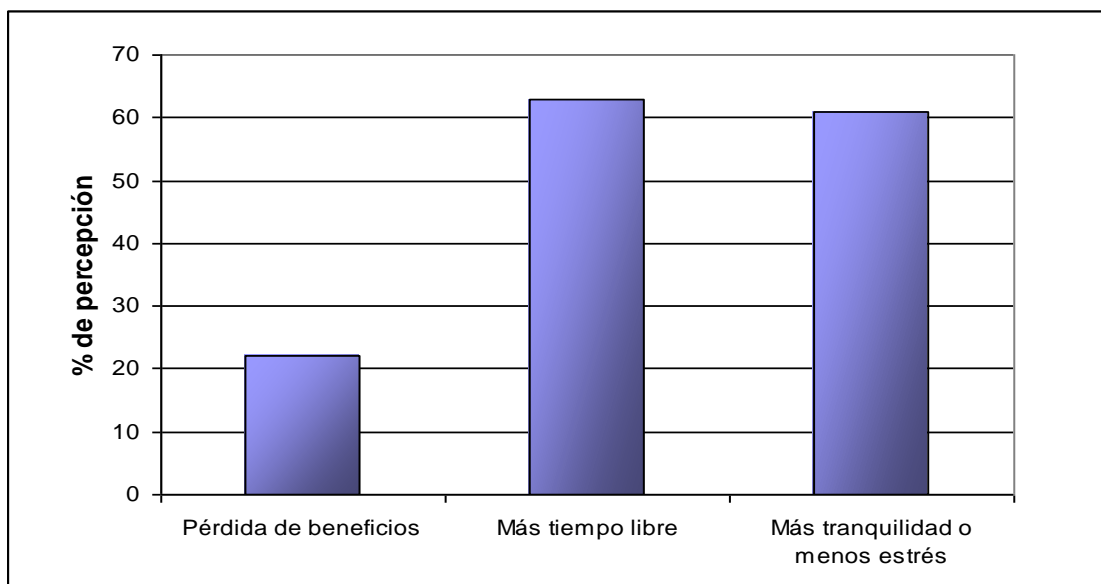
Gráfico N° 7: Percepción de los trabajadores sobre los efectos salariales.



Fuente: Elaboración propia, 2006.

En relación con otros tipos de efectos no salariales, asociados a la calidad de vida de los trabajadores, como muestra el gráfico N° 8, más de 6 de cada 10 de los trabajadores encuestados manifiestan efectos positivos sobre el tiempo disponible para asuntos particulares, simultáneamente con una mayor tranquilidad, relajamiento o menor nivel de estrés. Sin embargo, también se debe notar que poco más de 1 de cada 5 encuestados indican haber perdido algunos beneficios como efecto de la nueva jornada laboral. Lo anterior, podría ser explicado por sus declaraciones en tanto que los mayores costos asociados a la reducción de jornada habrían sido compensados por los empleadores con la disminución de algunos beneficios existentes antes de la aplicación de la reforma, como por ejemplo el monto de la asignación de movilización.

Gráfico N° 8: Percepción de los trabajadores sobre efectos no salariales.



Fuente: Elaboración propia, 2006.

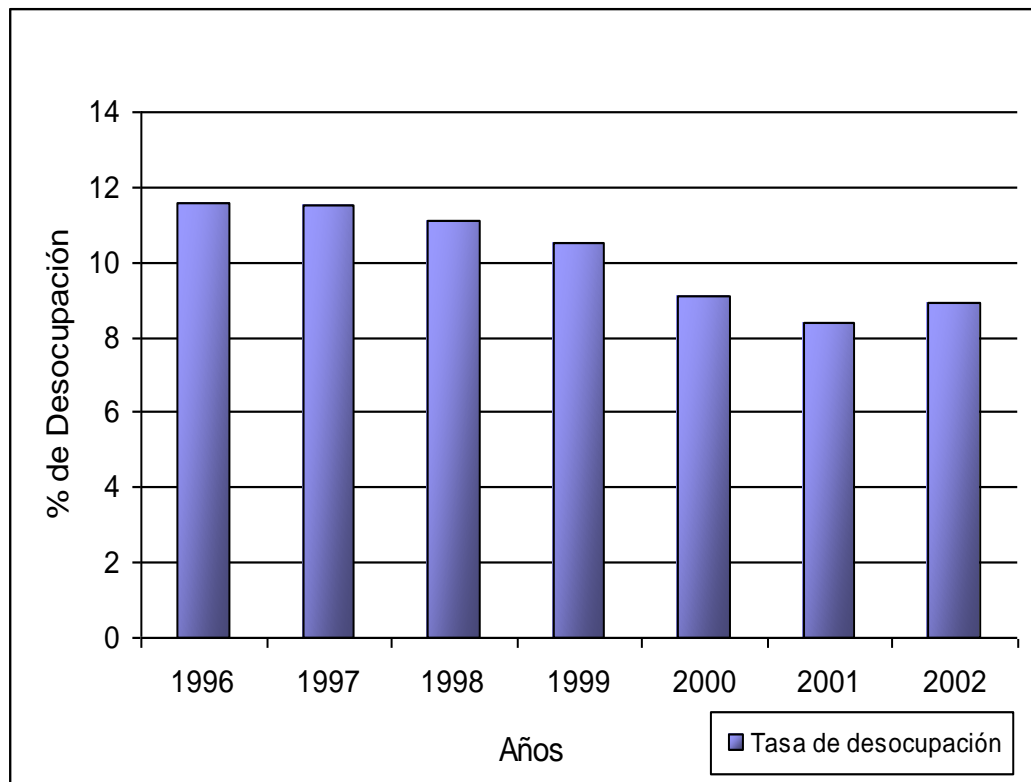
Análisis comparativo de las experiencias nacionales de reducción de jornada laboral

Como fue mencionado en un punto anterior, el caso francés es el más notable que se puede citar entre otras experiencias nacionales conocidas de reducción de jornada. Para que la comparación con lo experimentado en Chile sea más pertinente, se hará

referencia a las características observadas en ambos países, fundamentalmente desde la implementación obligatoria de las jornadas laborales reducidas.

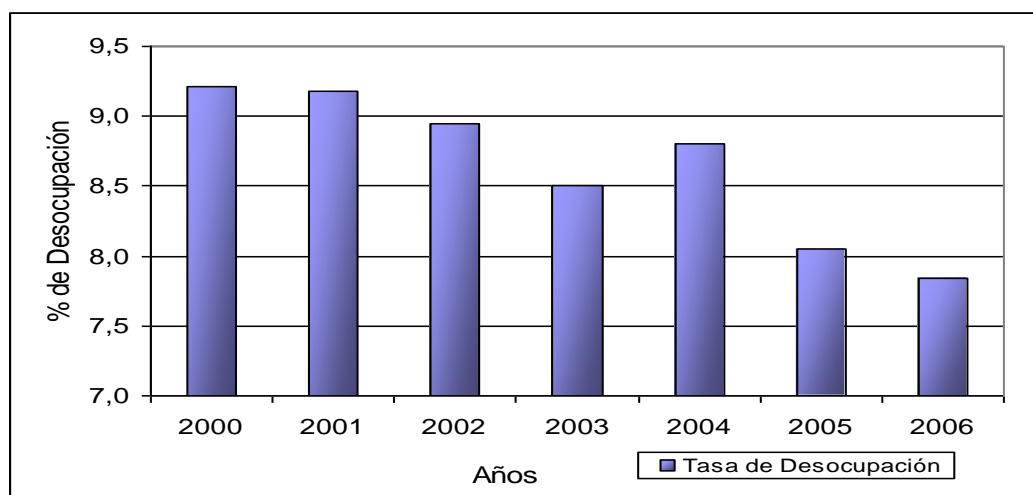
Francia muestra una tendencia a un menor desempleo desde la implementación de su nueva jornada reducida (35 horas semanales), aún desde su período de implementación voluntaria, como se puede observar en el Gráfico N° 9. El mismo fenómeno se puede observar en el caso de Chile, como muestra el Gráfico N° 10, aunque aquí se aprecia una mayor disminución del desempleo desde la implementación obligatoria de la nueva jornada. Sin embargo, todos los analistas concuerdan en que es muy difícil, quizás imposible, aislar el efecto que sobre el empleo pueda tener ésta o cualquier otra medida. Lo anterior toma mayor relevancia si se considera que, tanto en Francia como en Chile o en cualquier otro país que aplique una reducción de jornada laboral, se implementan una serie de medidas, algunas de ellas independientes, que tienden todas a disminuir el desempleo.

Gráfico N° 9: Tasa de desempleo en Francia.



Fuente: INSEE, 2006

Gráfico N° 10: Tasa de desempleo en Chile.



Fuente: INE, 2006.

La evolución que anteriormente fue señalada de la duración de la jornada y de la productividad laboral en Chile entre 1999 y 2003, significaron una subida en el ranking mundial del lugar 48 al 37 en el primer caso, y un descenso desde la ubicación 33 a la 42 en el segundo. Hubiese sido de mucho interés para este estudio disponer de los indicadores equivalentes para el año 2005, por ser el primero de aplicación obligatoria de las 48 horas semanales. Sin embargo, a la fecha de cierre de este informe (Julio de 2006) no existen nuevos estudios publicados por la IIMD, que permitan conocer los indicadores correspondientes al año 2005, especialmente el de productividad. Dadas las características de esta variable, de definición múltiple y difícil medición, se hace necesario utilizar un mismo instrumento para evaluar su evolución, en este caso el estudio del IIMD.

De lo anterior se puede concluir que no existe evidencia suficiente para afirmar que la reducción de la jornada laboral ha impactado positivamente sobre la productividad de los trabajadores chilenos. Por el contrario, podría haber una menor productividad desde que la nueva norma se aplica en forma obligatoria, contradiciendo la tendencia mundial a este respecto, que también se verifica en el caso francés.

En cuanto a los aspectos que pueden ser indicadores del cambio en la calidad de vida de los trabajadores como efecto de la reducción de jornada laboral, se podría afirmar que las respuestas dadas por los encuestados en este estudio son absolutamente concordantes con las entregadas por los trabajadores franceses en estudios similares

realizados después de la implementación de su jornada laboral de 35 horas semanales, las que tienden a manifestar una disposición a utilizar el mayor tiempo disponible preferentemente para la dedicación a la familia, el descanso y otras actividades que redundan en una mejor calidad de vida.

Análisis FODA de la reducción de jornada laboral.

Para la realización del análisis FODA que se resume en el cuadro N° 5, se han tomado en cuenta tanto las respuestas dadas por los encuestados (empleadores y trabajadores, en preguntas cerradas y abiertas) como los comentarios y opiniones que diversas personas vinculadas al tema hicieron en la etapa de recopilación de antecedentes.

Cuadro N° 5: FODA de la reducción de la jornada laboral

Fortalezas	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de la calidad de vida del trabajador. • Sigue la tendencia mundial de reducción del tiempo de trabajo.
Oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Puede permitir la creación de empleo. • Puede mejorar la productividad de los trabajadores. • Puede aportar a la flexibilidad laboral.
Debilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositivos inadecuados de registro de las horas trabajadas en muchas empresas. • Fiscalización insuficiente o inoportuna, por parte de los organismos estatales competentes. • Aumento en el costo hora - hombre.
Amenazas	<ul style="list-style-type: none"> • Manipulación, por parte de los empleadores, de los registros de horas trabajadas en los libros de firmas. • Pérdida o disminución de beneficios de los trabajadores. • Aumento de la no voluntariedad de las horas extraordinarias. • La baja productividad de los trabajadores chilenos.

Fuente: Elaboración propia, 2006.

CONCLUSIÓN

Como resumen de la evidencia encontrada en este estudio, se pueden plantear las siguientes conclusiones:

- En países donde se ha implementado una reducción de la jornada laboral por debajo de lo estipulado en los Convenios N° 1 y N° 30 de la OIT, es decir, 8 horas diarias y 48 horas semanales, esta medida aparentemente no ha tenido efectos perjudiciales sobre el empleo, aún cuando no es posible establecer la incidencia de esta situación sobre la disminución del desempleo observada, especialmente en Francia. La cuantía de la reducción varía entre los países, así como también la progresión de su baja. Por otro lado, la apreciación de sus efectos por parte de los trabajadores es mayoritariamente positiva y, por lo tanto su evaluación de la medida es favorable.
- En la muestra de 12 empresas pequeñas de la Región de Valparaíso, la nueva jornada laboral es respetada por una abrumadora mayoría de las empresas en cuanto a los topes de horas trabajadas, tanto ordinarias como extraordinarias (45 horas semanales y 2 horas diarias, respectivamente). Sin embargo, la distribución del tiempo de trabajo a lo largo de la semana produce una media de más de 6 días laborales.
- Los empleadores de la muestra manifiestan mayoritariamente efectos positivos sobre la empresa, su actividad y procesos relacionados. Destacan el 71% que señala una mejora en el ambiente laboral como efecto de la reducción de jornada, y el 51% que indica un aumento en la competitividad de la empresa. Entre los efectos negativos, aunque con indicadores notablemente menores, resaltan el 27% que señala un aumento en los accidentes laborales y el 24% que indica una disminución en la productividad de los trabajadores.

- En la muestra, para el 68% de los trabajadores la reducción de jornada no ha tenido un impacto negativo sobre sus remuneraciones, aunque para 1 de cada 20 ha significado un sueldo menor por el mismo tiempo de trabajo, contraviniendo las disposiciones de la norma y de los Convenios suscritos. Este hecho está relacionado con los problemas de registro y fiscalización que manifiestan los encuestados.
Otros efectos positivos percibidos por más de 6 de cada 10 trabajadores son el mayor tiempo disponible para asuntos particulares y más tranquilidad, relajamiento o menor nivel de estrés. El efecto negativo más notable es la pérdida o disminución de beneficios que manifiesta 1 de cada 5 trabajadores.
- Los efectos medidos de la reducción de jornada en Chile son equivalentes a los observados en otros países donde se han aplicado medidas similares, especialmente Francia por tener una reducción significativa, en particular sobre la calidad de vida de los trabajadores y su mayor disponibilidad de tiempo para la dedicación a la familia y otras actividades de desarrollo personal. Sobre el empleo, si bien en los períodos de aplicación de la nueva jornada sus indicadores son mejores a los períodos anteriores, en ambos países, no es posible establecer una relación causal entre la reducción horaria y el desempleo, por la intervención de múltiples variables en la determinación de éste último. Por otro lado, no es posible aún establecer con claridad los efectos sobre la productividad de los trabajadores chilenos, dado el corto período de aplicación obligatoria de la nueva norma.

Como síntesis de lo observado en la muestra, se puede señalar que la reducción de jornada laboral implementada en Chile con arreglo a la Ley N° 19.759, en forma preponderante tiene efectos positivos para los trabajadores y la empresa, percibidos tanto por los funcionarios como por los empleadores, aunque se manifiestan problemas de formalización y fiscalización en el cumplimiento de la Ley, lo que constituye una amenaza para que sean satisfechos los objetivos inherentes al espíritu de la norma.

BIBLIOGRAFÍA

1. Bruno Crepón, Marie Leclair, Sébastien Roux. 2004. Reducción del tiempo de trabajo: Productividad y empleo, nuevas estimaciones sobre datos de empresas. www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es376377c.pdf#seach=%22RTT%2C%20productivit%C3%A9%20et%20emploi%20%3Anouvelli%20estimations%22. 17/11/2005.
2. Chile. Historia de la Ley N° 19.759. 2001. Volumen I, II, III.
3. Chile. Ministerio de trabajo. 2001. Ley N° 19759. Diario Oficial. 05 de octubre de 2001.
4. Chile. Ministerio de Justicia. 2003. Código del trabajo. Diario oficial. 16 de enero de 2003.
5. Departamento de Estudios, Dirección de Trabajo. 2005. Beneficios de reducir la jornada e inquietudes por resolver. Revista Temas Laborales N°23. Santiago de Chile.
6. Departamento de Estudios, Dirección de Trabajo. 2005. Encuesta Laboral 2004: Relaciones de Trabajo y Empleo en Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Santiago de Chile.
7. Dirección del trabajo. 2004. Dictamen ORD: N° 4415/171. 08/10/2004.
8. Dirección de trabajo. 2004. Beneficios de la menor jornada laboral. Observatorio laboral. Volumen N° 15.
9. Directiva 93/104/CE del consejo, de 23 de noviembre de 1993, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. www.simap.es/leyes/Directivaeuropea.doc. 27/09/2005.
10. El impacto de las 35 horas: la vida diaria del asalariado y sobre el empleo. http://www.tns-sofres.com/etudes/pol/130600_35h.htm. 25/11/2005.
11. Francia: el impacto de las 35 horas. <http://www.inreallife.be/Articles/DOSrttimpact35h.php>. 17/11/2005.
12. Humeres Hector. 1997. Derecho del trabajo y de la seguridad social. 15° edición. Chile. Jurídica de Chile.
13. Jeria Laura. 2004. Beneficio de reducir la jornada e inquietudes por resolver. Revista OIT.
14. Lizama Luis. 2001. Cuadro comparativo del código del trabajo, ley N° 19759 y artículos del código con sus modificaciones. Revista Laboral Chilena.

15. López Rodrigo. 2004. Flexibilidad laboral: una mirada al conocimiento y aceptación por parte de los trabajadores del sector de servicios financieros de la ciudad e Valparaíso, a las medidas flexibilizadora incluidas en la reforma laboral año 2001. Tesis para optar al título de contador público auditor y al grado de licenciado en sistemas de información financiera y control de gestión. Valparaíso. Universidad de Valparaíso.
16. Los primeros efectos secundarios de las 35 horas. http://management.journaldunet.com/imprimer/0502/050271_35heures.shtml. 17/11/2005.
17. Massu Gamal. 2004. Reforma Laboral ley 19759. <http://www.profesionales.cl/laboral/> . 10/09/2004.
18. Oficina Internacional del Trabajo. 2005. Horas de Trabajo ¿de lo fijo a lo flexible?.1ª Edición. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.
19. Oficina internacional de trabajo. 1995. Las condiciones del resumen de trabajo: hora laborable alrededor del mundo. OIT. Ginebra. Volumen 14
20. Poblete Patricia. 2004. Disminución de la jornada laboral, su impacto en la calidad de vida y producción. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias en la Administración de empresa y al Título de Ingeniero Comercial. Viña del Mar. Universidad de Valparaíso.
21. Yáñez Juan. 2000. Chile y la organización laboral del trabajo 1919-1925. http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071654552000002200014&script=sci_arttext&tlng=es. 11/07/2005.
22. Thayer William. 2002. Manual de derecho del trabajo Tomo III. 4ª Edición. Santiago Chile. Editorial Jurídica de Chile.
23. Thayer William. 2005. La jornada de trabajo de 45 horas. Primera Edición. Santiago-Chile. LexisNexis.
24. Walter Rodolfo. 2000. Comentarios en torno a la Reforma Laboral: Ley Nº 19759. Revista de derecho universidad de concepción. (Nº 208)

ANEXOS

Anexo N°1

Cuestionario al empleador

Evaluación del cambio en la duración de la jornada laboral

Buen día:

Este instrumento forma parte de una investigación de tesis para optar al título profesional de Contador Público y Auditor de la Universidad de Valparaíso, y está diseñado para evaluar los efectos producidos por la implementación de la reducción de la jornada laboral (de 48 a 45 horas semanales), pequeñas empresas de la Provincia de Valparaíso.

Las autoras solicitan su participación en el estudio, respondiendo las preguntas planteadas en lo referente a su percepción de los efectos observados en su empresa, lo que le tomará no más de 5 minutos.

Se le solicita que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas o incorrectas. Ellas serán totalmente anónimas y confidenciales.

En el ítem 2 y 3 las alternativas planteadas son de respuesta múltiples, es decir, puede marcar con una **X** todas las alternativas que le parezcan correspondientes a la realidad de su empresa. En la última parte, se le pide que escriba un breve comentario, si lo estima apropiado.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Ítem 1	Antecedentes generales de la empresa	
	Giro o actividad:	
	Localización (comuna):	
	Número de trabajadores	

Ítem 2	Efectos Positivos de la nueva jornada laboral percibidos por el entrevistado Desde la implementación de la nueva jornada laboral (de 45 horas semanales), se han observado los siguientes efectos en esta empresa:	X
1	Han disminuido las licencias médicas presentadas por los empleados	
2	Han disminuido los accidentes laborales	
3	Ha aumentado el compromiso de los empleados con la empresa	
4	Ha mejorado la relación entre el jefe y los empleados	
5	Ha mejorado el ambiente de trabajo o clima laboral	
6	Ha aumentado la productividad de los empleados	
7	Ha tenido efectos positivos sobre la competitividad de la empresa	

Ítem 3	Efectos Negativos de la nueva jornada laboral percibidos por el entrevistado Desde la implementación de la nueva jornada laboral (de 45 horas semanales), se han observado los siguientes efectos en esta empresa:	
1	Han aumentado las licencias médicas presentadas por los empleados	
2	Han aumentado los accidentes laborales	
3	Ha disminuido el compromiso de los empleados con la empresa	
4	Ha empeorado la relación entre el jefe y los empleados	
5	Ha empeorado el ambiente de trabajo o clima laboral	
6	Ha disminuido la productividad de los empleados	
7	Ha tenido efectos negativos sobre la competitividad de la empresa	

Ítem 4	Comentarios del encuestado En el siguiente recuadro, escriba todo lo que estime necesario acerca de los efectos que usted ha percibido de la implementación de la nueva jornada laboral y que, a su juicio, no ha sido consultado apropiadamente o merece algún comentario adicional	

Anexo N° 2
Cuestionario a los trabajadores
Evaluación del cambio en la duración de la jornada laboral

Buen día:

Este instrumento forma parte de una investigación de tesis para optar al título profesional de Contador Público y Auditor de la Universidad de Valparaíso, y está diseñado para evaluar los efectos producidos por la implementación de la reducción de la jornada laboral, en micro y pequeñas empresas de la Provincia de Valparaíso.

Las autoras solicitan su participación en el estudio, respondiendo las preguntas planteadas en lo referente a su percepción de los efectos observados en su empresa, lo que le tomará no más de 5 minutos.

Se le solicita que conteste este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas o incorrectas. Ellas serán totalmente anónimas y confidenciales.

La escala de evaluación utilizada en el ítem 4 es la siguiente:

- TA:** Totalmente de acuerdo.
- PA:** Parcialmente de acuerdo.
- PD:** Parcialmente en desacuerdo.
- TD:** Totalmente en desacuerdo.

En el ítem 6 las alternativas planteadas son de respuesta múltiples, es decir, puede marcar con una **X** todas las alternativas que le parezcan correspondientes a la realidad de su empresa. En la última parte, se le pide que escriba un breve comentario, si lo estima apropiado.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Ítem 1	Antecedentes generales de la empresa		
	Giro o actividad:		
	Localización (comuna):		
	Número de trabajadores (escriba un dígito por casilla)		

Ítem 2	Antigüedad y horas trabajadas (un dígito por casilla)		
1	¿Cuántos años lleva trabajando en esta empresa?		
2	¿Cuántos días trabaja a la semana?		
3	De Lunes a Viernes, ¿cuántas horas trabaja diariamente?		
4	Si el día Sábado es un día laboral en su caso ¿cuántas horas trabaja por contrato?		
5	En un mes normal, ¿cuántas horas extras trabaja?		

Ítem 3	Sistema de control de horas trabajadas		
	El conteo de horas trabajadas se realiza según el mecanismo: (marque con una X la celda que se indica)		
6	Tarjetero automático		X
7	Libro de firmas		
8	Otro, ¿cuál? (escriba)		

Ítem 4	Sistema de control de horas y remuneraciones En los siguientes enunciados, utilice la escala presentada en la portada de este documento.	TA	PA	PD	TD
9	Las horas registradas en el mecanismo de control corresponde a las horas efectivamente trabajadas durante el mes				
10	Las horas extras registradas corresponden exactamente a las trabajadas				
11	Todas las horas extras trabajadas son canceladas oportunamente				
12	Las horas extras que trabajo son voluntarias				

Ítem 5	Percepción de cambios desde la implementación de la nueva duración de la jornada laboral sobre el tiempo de trabajo y la remuneración. (marque sólo una opción)	X
13	Ahora trabajo menos horas que antes, y gano menos	
14	Ahora trabajo menos que antes, y gano más	
15	Ahora trabajo menos que antes, y gano aproximadamente lo mismo	
16	Ahora trabajo las mismas horas que antes, pero gano más	
17	Trabajo las mismas horas que antes, pero gano menos	
18	Ahora trabajo las mismas horas que antes, y gano aproximadamente lo mismo	

Ítem 6	Otras percepciones de cambios desde la implementación de la nueva duración de la jornada laboral. (puede marcar varias opciones)	X
19	Desde la nueva jornada, he perdido algunos beneficios	
20	Ahora tengo más tiempo disponible para mis asuntos	
21	Ahora me siento más tranquilo (relajado o menos estresado)	

Ítem 7	<p>Comentarios del encuestado</p> <p>En el siguiente recuadro, escriba todo lo que estime necesario acerca de los efectos que usted ha percibido de la implementación de la nueva jornada laboral y que, a su juicio, no ha sido consultado apropiadamente o merece algún comentario adicional.</p>

MUCHAS GRACIAS POR SU TIEMPO

Anexo N° 3
Convenio N°1
Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919

Convenio por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América el 29 de octubre de 1919;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la aplicación del principio de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas, cuestión que constituye el primer punto del orden del día de la reunión de la Conferencia celebrada en Washington, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se consideran **empresas industriales**, principalmente:

- a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;
- b) las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;
- c) la construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases, los ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos,

cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

d) el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía de agua, marítima o interior, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, con excepción del transporte a mano.

2. Las prescripciones relativas al transporte por mar y por vía de agua interior serán fijadas por una conferencia especial sobre el trabajo en el mar y en vías de agua interiores.

3. La autoridad competente determinará en cada país la línea de demarcación entre la industria, por una parte, y el comercio y la agricultura, por otra.

Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria;

c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana.

Artículo 3

El límite de horas de trabajo previsto en el artículo 2 podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa.

Artículo 4

También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

Artículo 5

1. En los casos excepcionales en que se consideren inaplicables los límites señalados en el artículo 2, y únicamente en dichos casos, los convenios celebrados entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras, en que se fije el límite diario de las horas de trabajo basándose en un período de tiempo más largo, podrán tener fuerza de reglamento si el gobierno, al que deberán comunicarse dichos convenios, así lo decide.

2. La duración media del trabajo, calculada para el número de semanas determinado en dichos convenios, no podrá en ningún caso exceder de cuarenta y ocho horas por semana.

Artículo 6

1. La autoridad pública determinará, por medio de reglamentos de industrias o profesiones:

a) las excepciones permanentes que puedan admitirse para los trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse necesariamente fuera del límite asignado al

trabajo general del establecimiento, o para ciertas clases de personas cuyo trabajo sea especialmente intermitente;

b) las excepciones temporales que puedan admitirse para permitir que las empresas hagan frente a aumentos extraordinarios de trabajo.

2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 por ciento con relación al salario normal.

Artículo 7

1. Cada gobierno comunicará a la Oficina Internacional del Trabajo:

- a) una lista de los trabajos clasificados como de funcionamiento necesariamente continuo, en el sentido del artículo 4;
- b) una información completa acerca del cumplimiento de los convenios previstos en el artículo 5;
- c) datos completos sobre las disposiciones reglamentarias adoptadas en virtud del artículo 6, y sobre la aplicación de las mismas.

2. La Oficina Internacional del Trabajo presentará cada año una memoria sobre esta materia a la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Con objeto de facilitar la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, cada empleador deberá:

- a) dar a conocer, por medio de carteles colocados en un sitio visible de su establecimiento u otro lugar conveniente, o en cualquier otra forma aprobada por el gobierno, las horas en que comience y termine el trabajo, y si el trabajo se realiza por equipos, las horas en que comience y termine el trabajo de cada equipo. Las horas se fijarán de manera que no excedan de los límites señalados en el presente Convenio y, una vez notificadas, no podrán modificarse sino en el modo y con el aviso aprobados por el gobierno;
- b) dar a conocer, en la misma forma, los descansos concedidos durante la jornada de trabajo que no se consideren comprendidos en las horas de trabajo;

c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la legislación de cada país o por un reglamento de la autoridad competente, todas las horas extraordinarias efectuadas de acuerdo con los artículos 3 y 6 del presente Convenio.

2. Se considerará ilegal emplear a una persona fuera de las horas fijadas en virtud del apartado a) o durante las horas señaladas en virtud del apartado b) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 9

Para la aplicación del presente Convenio al Japón, se tendrán en cuenta las modificaciones y condiciones siguientes:

- a) se consideran empresas industriales, principalmente: las empresas enumeradas en el apartado a) del párrafo 1 del artículo 1; las empresas enumeradas en el apartado b) del párrafo 1 del artículo 1, si emplean diez personas por lo menos; las empresas enumeradas en el apartado c) del párrafo 1 del artículo 1, siempre que las mismas estén comprendidas en la definición de fábricas, formulada por la autoridad competente; las empresas enumeradas en el apartado d) del párrafo 1 del artículo 1, con excepción del transporte de personas o de mercancías por carretera, la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes, y el transporte a mano; y sin tener en cuenta el número de personas empleadas, aquellas empresas industriales, enumeradas en los apartados b) y c) del párrafo 1 del artículo 1, que la autoridad competente declare muy peligrosas o en las que se realicen trabajos insalubres;
- b) la duración efectiva del trabajo de toda persona de quince años, por lo menos, empleada en una empresa industrial pública o privada, o en las dependencias de la misma, no excederá de cincuenta y siete horas por semana, salvo en la industria de la seda cruda, en la cual la duración del trabajo podrá ser de sesenta horas semanales;
- c) la duración efectiva del trabajo no podrá exceder en ningún caso de cuarenta y ocho horas por semana para los niños menores de quince años empleados en empresas industriales, públicas o privadas, o en sus dependencias, ni para las personas empleadas en los trabajos subterráneos en las minas, cualquiera que sea su edad;
- d) el límite de las horas de trabajo podrá ser modificado en las condiciones previstas en los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio, sin que la relación entre la duración de la prórroga concedida y la duración de la semana normal pueda ser superior a la relación que resulta de las disposiciones de dichos artículos;

- e) se concederá a todos los trabajadores, sin distinción de categorías, un período de descanso semanal de veinticuatro horas consecutivas;
- f) las disposiciones de la legislación industrial del Japón que limitan su aplicación a las empresas en que hay empleadas por lo menos quince personas se modificarán de manera que dicha legislación se aplique en lo sucesivo a las empresas en que haya empleadas por lo menos diez personas;
- g) las disposiciones de los apartados anteriores del presente artículo entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1922; sin embargo, las disposiciones contenidas en el artículo 4, tal como quedan modificadas por el apartado d) del presente artículo, entrarán en vigor a más tardar el 1 de julio de 1923;
- h) el límite de quince años previsto en el apartado c) del presente artículo se elevará a dieciséis años a más tardar el 1 de julio de 1925.

Artículo 10

En la India británica, el principio de la semana de sesenta horas será adoptado para todos los trabajadores empleados en las industrias actualmente comprendidas en la legislación industrial cuya aplicación esté garantizada por el Gobierno de la India, así como en las minas y en las categorías de trabajos ferroviarios que se enumeren a este efecto por la autoridad competente. Esta autoridad no podrá autorizar modificaciones al límite antes mencionado sino teniendo en cuenta las disposiciones contenidas en los artículos 6 y 7 del presente Convenio. Las demás disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la India, pero en una reunión próxima de la Conferencia General deberá estudiarse un límite más reducido de las horas de trabajo.

Artículo 11

Las disposiciones del presente Convenio no se aplicarán a la China, a Persia, ni a Siam, pero el límite de las horas de trabajo en dichos países deberá ser examinado en una próxima reunión de la Conferencia General.

Artículo 12

Para la aplicación del presente Convenio a Grecia, la fecha de entrada en vigor de sus disposiciones, de conformidad con el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1924 en lo que respecta a las siguientes empresas industriales:

- 1) fábricas de sulfuro de carbono,

- 2) fábricas de ácidos,
- 3) tenerías,
- 4) fábricas de papel,
- 5) imprentas,
- 6) aserraderos,
- 7) depósitos de tabaco y establecimientos dedicados a su preparación,
- 8) trabajos a roza abierta en las minas,
- 9) fundiciones,
- 10) fábricas de cal,
- 11) tintorerías,
- 12) vidrierías (sopladores),
- 13) fábricas de gas (fogoneros),
- 14) carga y descarga de mercancías,

y, a más tardar, hasta el 1 de julio de 1924 en lo que concierne a las empresas industriales siguientes:

- 1) industrias mecánicas: construcción de máquinas, fabricación de cajas de caudales, balanzas, camas, tachuelas, perdigones de caza, fundiciones de hierro y bronce, hojalatería, talleres de estañado y fábricas de aparatos hidráulicos;
- 2) industrias del ramo de construcción: hornos de cal, fábricas de cemento, de yeso, tejares, ladrillerías y fábricas de losas, alfarerías y aserraderos de mármol, trabajos de excavación y de construcción;
- 3) industrias textiles: hilaturas y tejidos de todas clases, excepto las tintorerías;
- 4) industrias de la alimentación: fábricas de harinas, panaderías, fábricas de pastas alimenticias, fábricas de vinos, alcoholes y bebidas, almazaras, fábricas de productos de confiterías y de chocolate, fábricas de embutidos y de conservas, mataderos y carnicerías;
- 5) industrias químicas: fábricas de colores sintéticos, vidrierías (excepto los sopladores), fábricas de esencia de trementina y de tártaro, fábricas de oxígeno y de productos farmacéuticos, fábricas de aceite de linaza, fábricas de glicerina, fábricas de carburo de calcio, fábricas de gas (excepto los fogoneros);
- 6) industrias del cuero: fábricas de calzado, fábricas de artículos de cuero; 7) industrias del papel y de la imprenta: fábricas de sobres, de libros de registro, de cajas, de sacos, talleres de encuadernación, de litografía y de cincografía;

8) industrias del vestido: talleres de costura y ropa blanca, talleres de prensado, fábricas de mantas, de flores artificiales, de plumas y pasamanerías, fábricas de sombreros y paraguas.

9) industrias de la madera: ebanistería, tonelería, carretería, fábricas de muebles y de sillas, talleres de construcción de marcos, fábricas de cepillos y de escobas;

10) industrias eléctricas: fábricas de producción de corriente, talleres de instalaciones eléctricas;

11) transportes por tierra: empleados de ferrocarriles y tranvías, fogoneros, cocheros y carreteros.

Artículo 13

Para la aplicación del presente Convenio a Rumania, la fecha en que las disposiciones del mismo deberán entrar en vigor, según el artículo 19, podrá ser aplazada hasta el 1 de julio de 1924.

Artículo 14

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 16

1. Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo en aquellas de sus colonias o posesiones o en aquellos de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos, a reserva de:

a) que las condiciones locales imposibiliten la aplicación de las disposiciones del Convenio;

b) que puedan introducirse en el Convenio las modificaciones necesarias para su adaptación a las condiciones locales.

2. Cada Miembro deberá notificar a la Oficina Internacional del Trabajo su decisión en lo que concierne a cada una de sus colonias o posesiones o a cada uno de sus protectorados que no se gobiernen plenamente por sí mismos.

Artículo 17

Tan pronto como las ratificaciones de dos miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 18

Este Convenio entrará en vigor en la fecha en que el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo haya efectuado dicha notificación, y sólo obligará a los Miembros que hayan registrado su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cualquier otro Miembro, en la fecha en que haya sido registrada su ratificación en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 19

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicar sus disposiciones a más tardar el 1 de julio de 1921, y a tomar las medidas necesarias para el cumplimiento de dichas disposiciones.

Artículo 20

Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

Por los menos una vez cada diez años, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre

la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión o modificación del mismo.

Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anexo N° 4
Convenio N° 30
Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930

Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el día 10 junio 1930 en su decimocuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas, cuestión que está comprendida en el segundo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha veintiocho de junio de mil novecientos treinta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930, y que será sometido a la ratificación de los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes:

- a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos;
- b) establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina;
- c) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación entre los establecimientos comerciales y aquellos en que se desempeñen esencialmente trabajos de oficina, por una parte, y los establecimientos industriales y agrícolas, por otra.

2. El Convenio no se aplica al personal de los establecimientos siguientes:

- a) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados;
- b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos;
- c) teatros y otros lugares públicos de diversión. Sin embargo, el Convenio se aplicará al personal de las dependencias de los establecimientos enumerados en los apartados a), b) y c) de este párrafo cuando esas dependencias, si fueran autónomas, estuvieran comprendidas entre los establecimientos a los que se aplica el Convenio.

3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a:

- a) los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador;
- b) las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público;
- c) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza;
- d) los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión **horas de trabajo** significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador.

Artículo 3

Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 4

Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuidas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.

Artículo 5

1. En caso de interrupción general del trabajo motivada por: a) fiestas locales, o b) causas accidentales o de fuerza mayor (averías en las instalaciones, interrupción de la fuerza motriz, del alumbrado, de la calefacción o del agua, siniestros), podrá prolongarse la jornada de trabajo para recuperar las horas de trabajo pérdidas, en las condiciones siguientes:

- a) las recuperaciones no podrán ser autorizadas más que durante treinta días al año y deberán efectuarse dentro de un plazo razonable;
- b) la jornada de trabajo no podrá ser aumentada más de una hora;
- c) la jornada de trabajo no podrá exceder de diez horas.

2. Deberá notificarse a la autoridad competente la naturaleza, causa y fecha de la interrupción general del trabajo, el número de horas de trabajo pérdidas y las modificaciones temporales previstas en el horario.

Artículo 6

Cuando excepcionalmente deba efectuarse el trabajo en condiciones que hagan inaplicables las disposiciones de los artículos 3 y 4, los reglamentos de la autoridad pública podrán autorizar la distribución de las horas de trabajo en un período mayor de una semana, a condición de que la duración media del trabajo, calculada sobre el número de semanas consideradas, no exceda de cuarenta y ocho horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

Artículo 7

Los reglamentos de la autoridad pública determinarán:

1. Las excepciones permanentes que puedan concederse para:
- a) ciertas clases de personas cuyo trabajo sea intermitente, a causa de la naturaleza del mismo, como, por ejemplo, los conserjes y las personas empleadas en trabajos de vigilancia y conservación de locales y depósitos;
 - b) las personas directamente empleadas en trabajos preparatorios o complementarios que deban realizarse necesariamente fuera de los límites previstos para las horas de trabajo del resto de las personas empleadas en el establecimiento;

c) los almacenes u otros establecimientos, cuando la naturaleza del trabajo, la importancia de la población o el número de personas empleadas hagan inaplicables las horas de trabajo fijadas en los artículos 3 y 4.

2. Las excepciones temporales que puedan concederse en los casos siguientes:

a) en caso de accidente o grave peligro de accidente, en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las máquinas o en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en la marcha normal del establecimiento;

b) para prevenir la pérdida de materias perecederas o evitar que se comprometa el resultado técnico del trabajo;

c) para permitir trabajos especiales tales como inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones y cierres de cuentas de todas clases;

d) para permitir que los establecimientos hagan frente a los aumentos de trabajo extraordinarios, debidos a circunstancias especiales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otras medidas.

3. Salvo en lo que respecta al apartado a) del párrafo 2, los reglamentos establecidos de conformidad con el presente artículo deberán determinar el número de horas de trabajo extraordinarias que podrán permitirse al día, y para las excepciones temporales, al año.

4. La tasa aplicada al pago de las horas de trabajo adicionales permitidas en virtud de los apartados b), c) y d) del párrafo 2 de este artículo estará aumentada en un veinticinco por ciento en relación con el salario normal.

Artículo 8

Los reglamentos previstos por los artículos 6 y 7 deberán ser dictados previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores y habida cuenta, especialmente, de los contratos colectivos que puedan existir entre esas organizaciones.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán suspenderse en cualquier país, por orden del gobierno, en caso de guerra o de acontecimientos que pongan en peligro la seguridad nacional.

Artículo 10

1. Ninguna disposición del presente Convenio menoscabará las costumbres o los acuerdos en virtud de los cuales se trabajen menos horas o se apliquen tasas de remuneración más elevadas que las previstas en este Convenio.

2. Toda restricción impuesta por el presente Convenio deberá considerarse como una limitación más y nunca como una excepción a las restricciones impuestas por cualquier ley, decreto o reglamento que fije un número de horas de trabajo inferior o una tasa de remuneración más elevada que los previstos en este Convenio.

Artículo 11

A fin de aplicar eficazmente las disposiciones del presente Convenio:

1. Deberán tomarse las medidas necesarias para garantizar una inspección adecuada.

2. Cada empleador deberá:

- a) dar a conocer, por medio de avisos fijados de manera visible en el establecimiento o en otro lugar adecuado, o en cualquier otra forma aprobada por la autoridad competente, las horas a que comience y termine la jornada de trabajo o, si el trabajo se efectúa por equipos, las horas a que comience y termine el turno de cada equipo;
- b) dar a conocer, en igual forma, los descansos concedidos al personal que, en virtud del artículo 2, no estén comprendidos en las horas de trabajo;
- c) inscribir en un registro, en la forma aprobada por la autoridad competente, todas las horas de trabajo extraordinarias efectuadas en virtud del párrafo 2 del artículo 7, y el importe de su remuneración.

3. Será considerado ilegal el hecho de emplear a una persona fuera de las horas de trabajo fijadas en virtud del apartado a) del párrafo 2 o durante las horas fijadas en virtud del apartado b) del párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 12

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá tomar las medidas necesarias, en forma de sanciones, para que sean aplicadas las disposiciones del Convenio.

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio, de acuerdo con las condiciones establecidas por la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros cuyas ratificaciones hayan sido registradas en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 15

Tan pronto como se hayan registrado en la Oficina Internacional del Trabajo las ratificaciones de dos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, el Director General de la Oficina notificará el hecho a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Igualmente les notificará el registro de las ratificaciones que le comuniquen posteriormente los demás Miembros de la Organización.

Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General

de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado en la Oficina Internacional del Trabajo.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de cinco años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 17

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial del mismo.

Artículo 18

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, la ratificación por un Miembro del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia de este Convenio sin ninguna demora, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor.

2. A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

3. Sin embargo, este Convenio continuará en vigor, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 19

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Anexo N°5
Dictamen Ord N° 4415/171

ORD N°: 4415/171

MATE.: -Jornada de Trabajo. Duración. Reducción. Remuneraciones. Efectos.

RDIC.: Las partes de la relación laboral, no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada laboral establecida en el inciso 1º del artículo 22, con relación al artículo 19 transitorio, ambos del Código del Trabajo.

Téngase por precisado y complementado en el sentido indicado el dictamen 4338/168 de fecha 22 de septiembre de 2004

ANT.: Memo N° 154, de fecha 07.10.2004, del Sr. Jefe del Departamento de Inspección.

FUENTES: Código del Trabajo, artículos 22, inciso 1º y 19 transitorio.

CONCORDANCIAS: Dictámenes N° 3118/126 de 13.07.04 y N° 4338/168 de 22.09.04.

SANTIAGO, 08.10.2004

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO INSPECCIÓN

El Señor Jefe del Departamento de Inspección, ha solicitado al Departamento Jurídico precisar algunos conceptos contenidos en el dictamen 4338/168, de fecha 22 de septiembre de 2004, atendido la existencia de diversas consultas de usuarios, en particular referidas al eventual impacto en las remuneraciones de la reducción de la jornada ordinaria legal de 48 a 45 horas semanales.

La primera consulta se refiere a sí la revisión de la cláusula remuneracional que efectuasen las partes de la relación laboral con ocasión de la disminución de la jornada semanal prescrita por la ley, en el marco de la autonomía de la voluntad, permite que las partes pacten rebaja salarial, junto o con motivo de la adecuación horaria.

La segunda consulta plantea que, en caso de estimarse que el sentido del citado dictamen apunta a la imposibilidad de que se verifique una rebaja salarial, incluso con el acuerdo de voluntades, se hace necesario entonces precisar el alcance de las acepciones “ratificar” o “modificar”, contenidas en su punto 8), utilizadas con relación a las cláusulas sobre remuneraciones y su adecuación a la nueva jornada máxima legal. Ello, por cuanto, de entenderse que no es posible la rebaja salarial ni aun con el acuerdo de partes, la forma de mantener las remuneraciones a que se hace alusión en el punto 8.3), tanto para las remuneraciones fijas como variables, constituirían mínimos irrenunciables. En consecuencia, los conceptos “ratificar” o “modificar” deberían entenderse, el primero de ellos, para la remuneración fija y por tanto manteniendo el monto total de las remuneraciones, y el segundo, para las variables en orden a que deben ajustar proporcionalmente los parámetros que sirven de base de cálculo de dichos estipendios.

Sobre el particular, cúmpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

En lo referido a la primera cuestión consultada, se hace necesario reiterar las siguientes consideraciones del dictamen 4338/168, de fecha 22 de septiembre de 2004:

a) La “prestación de servicios debe efectuarse en un lapso diario y semanal determinado, circunstancia que por imperativo legal debe contemplarse en el contrato de trabajo, a través de una cláusula que contenga la duración y distribución de la jornada laboral a que se obliga el trabajador y es en consideración al tiempo que abarca dicha prestación y que se consigna en la referida cláusula, que las partes acuerdan la remuneración que éste percibirá por los servicios convenidos.

“En efecto, cuando las partes han pactado la remuneración respectiva, lo han hecho considerando un determinado período o jornada durante el cual el trabajador va a prestar los servicios convenidos, sea que se trate de una remuneración fija o variable, por cuanto, también en este último caso, la determinación de su monto tiene como un referente necesario el número de horas durante las cuales el trabajador debe –y podrá– ejecutar sus labores”.

Dado lo anterior, es que se señaló en el citado dictamen “que la relación laboral constituye un sistema complejo, integrado por múltiples variables, cuya puerta de entrada

es el contrato, el cual fija un conjunto de condiciones esenciales a las que deberán sujetarse las partes en sus relaciones al interior de dicho sistema, una alteración en dichas variables o condiciones, necesariamente impactará en el contenido de las voluntades de los contratantes, exigiendo en el marco del principio de la buena fe, la adecuación del contrato para no violentar el consentimiento que cada parte otorgó al momento de pactar la relación laboral.”

b) La historia fidedigna del establecimiento de la ley, testimonia que el acuerdo unánime de los distintos sectores políticos, tuvo en vista que la disminución de jornada no afectaría la remuneración de los trabajadores.

“De las actas pertinentes consta, asimismo, que en la Comisión de Trabajo del Senado, integrada por los H. Senadores Sres. Diez, Gazmuri, Parra, Ruiz De Giorgio y Urenda, existía plena conciencia de que la reducción de la jornada laboral implicaba un mayor costo para las empresas y, en definitiva, un aumento de las remuneraciones, circunstancia ésta que tuvo en vista dicha Comisión para aprobar el plazo diferido de entrada en vigencia de la norma contemplada en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.”

Por otra parte, también se hizo referencia, a lo sostenido por el Sr. Ministro del Trabajo quien señaló: *“ El Ejecutivo ha tenido en consideración dos puntos para dar respaldo a esta norma. En primer lugar, que ello no signifique como ha ocurrido en otra oportunidad, una disminución de los ingresos de los trabajadores.....” “lo conveniente sería una reducción progresiva de la jornada de trabajo en un período largo de tiempo, permitiendo que, de esta manera, a raíz de los aumentos de productividad que existan en el país, pueda absorberse el costo que esto significa para el empleador, y sin que se produzcan efectos negativos en las remuneraciones de los trabajadores..”*

Lo anterior explica precisamente el extraordinariamente extenso plazo –tres años– para la entrada en vigencia de la norma, y por tanto “las empresas, han dispuesto de un tiempo más que razonable para realizar las adecuaciones en materia de jornada, ya que si bien la norma de las 45 horas semanales rige obligatoriamente a partir del 1º de enero del próximo año, nada impedía ni impide su aplicación con anterioridad a dicha data. De igual manera, se han podido realizar las adecuaciones en materia de remuneraciones.

Todo lo anterior con el objeto de compatibilizar el imperativo legal, y de la intención del legislador, con las necesarias adaptaciones de la empresa, particularmente en lo referido a incrementos de productividad”.

El empleador por tanto, en el marco del ejercicio de sus amplias facultades de organizar, administrar y dirigir la empresa, ha dispuesto de un tiempo más que suficiente para hacer adecuaciones que se tradujeran en incrementos de productividad, tomando la iniciativa como le corresponde legalmente, para dar cumplimiento oportuno al mandato del legislador, sin afectar las remuneraciones de sus trabajadores. Ha podido también pactar con sus dependientes la adecuación progresiva de la reducción de jornada, de manera tal de conciliar los legítimos intereses de ambas partes.

En consecuencia, las partes, durante todo el período que media entre la publicación de la ley 19.759, es decir, desde el 5 de octubre de 2001 y el 1º de enero de 2005, han podido realizar, como ya se señalara, las adecuaciones de su jornada laboral al máximo de 45 horas semanales, ello en pleno ejercicio de la libertad contractual. Por tanto este pronunciamiento sólo es aplicable para aquellas empresas, que a la fecha de emisión del dictamen N° 4338/168 de fecha 22.09.2004, de esta Dirección del Trabajo, aún no han hecho las adecuaciones a la que las mandata la ley.

c) Por último, este intérprete, tuvo en especial consideración la aplicación del principio protector, “columna vertebral y a la vez razón fundante del Derecho del Trabajo, el cual en caso de duda obliga, de acuerdo a las reglas que de él derivan (in dubio pro operario, norma más favorable, condición más beneficiosa), a optar por aquella interpretación más favorable al trabajador. Esta aplicación del principio protector se ve fundada, entre otros, en el artículo 19 inciso 2º del Código Civil, que autoriza para interpretar la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento”.

Como se ha señalado, “la historia de la ley testimonia nítidamente, que la intención del legislador era mejorar la condición y calidad de vida de los trabajadores, y además que no asumieran el costo de la disminución de jornada”.

Estas consideraciones enmarcan las conclusiones del pronunciamiento de 22 de septiembre, y en consecuencia dan fundamento también a la respuesta de vuestra

consulta referida a sí la revisión de la cláusula remuneracional que efectuasen las partes de la relación laboral con ocasión de la disminución de la jornada semanal prescrita por la ley, en el marco de la autonomía de la voluntad, permite que las partes pacten rebaja salarial, junto o con motivo de la adecuación horaria.

En efecto, el límite a la autonomía de la voluntad, está dado por la finalidad precisa del legislador, en el sentido que la adecuación de la jornada no implique menoscabo remuneracional.

Lo anterior, obliga a considerar la finalidad de la norma como un límite de carácter irrenunciable, en virtud del cual las partes ven limitada su autonomía de la voluntad, justificado precisamente en la finalidad de mejorar las condiciones laborales, y la situación de desequilibrio en que se encuentra el trabajador para pactar en igualdad de condiciones con su empleador.

El propio legislador ha limitado la autonomía de la voluntad, por ejemplo en el artículo 5° del Código, el cual establece en su inciso segundo, que “los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”. Igualmente lo hace en el artículo 311, respecto de los derechos que emanan de un instrumento colectivo, el que dispone que “las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido”.

Por otra parte, debe recordarse, por último, que una de las características fundamentales perseguidas por nuestro legislador laboral corresponde al principio de integridad de las remuneraciones, que se traduce en el hecho de que el trabajador es el titular del derecho a recibir como remuneración por sus servicios el monto de ingresos que corresponda según los parámetros que estuvo en condiciones de conocer y aceptar al momento de contratar sus servicios en un régimen de subordinación, de manera tal, que salvo su mérito o esfuerzo personal, debidamente sopesados y acordados con el empleador en el contrato de trabajo respectivo, no debe existir ninguna otra circunstancia, incluida una reforma legal de la jornada de trabajo, que afecte el monto total de sus

remuneraciones, ya sea porque rebaja directamente el monto acordado o ya sea porque altera los parámetros de calculo conocido y aceptados por el trabajador.

De este modo, resulta fundamental entender que altera gravemente la integridad de las remuneraciones del trabajador, cualquiera sea su sistema o modalidad remuneracional, el hecho de que una reforma legal dirigida a mejorar sus condiciones de trabajo, termine afectando negativamente el monto de sus ingresos que son objeto del derecho fundamental del trabajador a recibir una contraprestación por sus servicios laborales.

En ese sentido, cualquier otra interpretación llevaría a vulnerar el ya citado principio de integridad de las remuneraciones, en cuanto, a razón de cumplir con una norma legal de reducción de jornada, se estaría privando de parte del monto total a recibir por su titular, desconociéndose la historia fidedigna de la reforma legal en comento y la clara e indubitada finalidad de las normas que la componen, como se ha explicado en las consideraciones anteriores, vulnerándose de paso, según ya se señaló, el principio legalmente reconocido de integridad de las remuneraciones.

En consecuencia, atendidas todas las consideraciones anteriores, es necesario reiterar que las partes de la relación laboral no se encuentran facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada, como consecuencia del imperativo legal de reducción de la jornada ordinaria de trabajo establecido en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.

En lo que respecta a vuestra segunda consulta que plantea si en caso que del citado dictamen se concluyera la imposibilidad de que se verifique una rebaja salarial, incluso con el acuerdo de voluntades, se hace necesario entonces precisar el alcance de las acepciones “ratificar” o “modificar”, contenidas en su punto 8), utilizadas con relación a las cláusulas sobre remuneraciones y su adecuación a la nueva jornada máxima legal. Lo anterior, agrega, por cuanto de entenderse que no es posible la rebaja salarial ni aún con el acuerdo de partes, la forma de mantener las remuneraciones a que se hace alusión en el punto 8.3), tanto para las remuneraciones fijas como variables, constituirían mínimos irrenunciables.

En efecto, se ha concluido que no es posible la rebaja salarial como consecuencia del imperativo legal de reducción de jornada y por tanto como Ud. señala los conceptos “ratificar” o “modificar” deberían entenderse, el primero de ellos, para la remuneración fija y por tanto manteniendo el monto total de las remuneraciones, y el segundo, para la remuneración pactada por hora y las variables en orden a que se deben ajustar, incrementando proporcionalmente los parámetros que sirven de base de cálculo de dichos estipendios, es decir, el valor por pieza, medida, obra, comisión, trato u otros según corresponda, para que la remuneración del trabajador no sufra disminución por aplicación de la reforma.

Por tanto, el concepto “ratificar” está referido fundamentalmente a remuneración fija, o a la parte fija del salario, pues nada impediría que las partes en el ejercicio de su autonomía y con ocasión de la adecuación de la jornada pactaran un incremento de las remuneraciones. Por su parte el concepto “modificar” está ligado a la obligación que deviene al empleador, que con ocasión de la adecuación de jornada, debe incrementar proporcionalmente, los parámetros que sirven de base de cálculo para la remuneración variable, sólo en el porcentaje necesario para que la remuneración del trabajador no se vea disminuida, o que en el ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes se pacte un incremento mayor.

Saluda a Ud.,

MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

Anexo N° 6
Reforma Laboral N° 19.759

**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL SUBSECRETARIA DEL
TRABAJO**

LEY NUM. 19.759

**MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN LO RELATIVO A LAS NUEVAS
MODALIDADES DE CONTRATACION, AL DERECHO DE SINDICACION, A LOS
DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y A OTRAS MATERIAS QUE
INDICA**

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley:

Proyecto de ley:

Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

...7. Modifícase el artículo 22, del modo siguiente:

- a) Sustitúyese en el inciso primero, la expresión "cuarenta y ocho" por "cuarenta y cinco",
- b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:

"Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.".....

...11. Sustitúyese el inciso primero del artículo 32, por el siguiente:

"Artículo 32.- Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.".....

Disposiciones transitorias

Artículo 1°.- La presente ley entrará en vigencia el día 1° del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

...**Artículo 3°.-** La modificación del artículo único, número 7, letra a), que la presente ley introduce al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005.

A partir de la misma fecha regirán las modificaciones introducidas por la letra a) del número 9 al inciso primero del artículo 25 y por el número 17 al inciso final del artículo 106.