

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela de Auditoría

**Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los
trabajadores en empresas constructoras de Valparaíso, en virtud
de la Modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.**

**Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al grado
de Licenciado en Sistemas de Información Financiera y Control
de Gestión.**

Alumna: Cinthia Rodríguez Estay

Profesor Guía: Arturo Cornejo Aranda.

Valparaíso, Junio 2012.

TABLA DE CONTENIDOS.

| | |
|--|----|
| 1. Resumen..... | 4 |
| 2. Abstract | 5 |
| 3. Introducción..... | 6 |
| 4. Problema de investigación..... | 7 |
| 5. Preguntas de investigación..... | 8 |
| 6. Objetivos..... | 9 |
| 7. Propuesta metodológica..... | 10 |
| 8. Marco Teórico..... | 13 |
| 8.1. Antecedentes Generales..... | 13 |
| 8.2. Panorama general de los cambios en la legislación laboral en América..... | 13 |
| 8.3. Reforma de las relaciones individuales de trabajo..... | 18 |
| 8.3.1. Jornada de trabajo..... | 18 |
| 8.3.2. Concepto de trabajo efectivo..... | 18 |
| 8.3.2.1. Países Andinos..... | 18 |
| 8.3.2.2. Países del Cono Sur..... | 19 |
| 8.3.2.3. Países de Centroamérica, México y República Dominicana..... | 19 |
| 8.4. Duración de la jornada máxima..... | 20 |
| 8.4.1. Países Andinos..... | 21 |
| 8.4.2. Países del Cono Sur..... | 22 |
| 8.4.3. Países de Centroamérica, México y República Dominicana..... | 23 |
| 8.5. Jornada extraordinaria..... | 24 |
| 8.5.1. Países Andinos..... | 25 |
| 8.5.2. Países del Cono Sur..... | 26 |
| 8.5.3. Países de Centroamérica, México y República Dominicana..... | 27 |
| 8.6. Situación en España..... | 29 |
| 8.7. Situación en Chile..... | 30 |
| 8.7.1. Contexto histórico..... | 30 |
| 8.7.2. Evolución de la legislación obrera..... | 32 |
| 8.7.2.1. Legislación proteccionista: hasta 1973..... | 32 |
| 8.7.2.2. Desregulación de facto con legislación proteccionista: período 1973-78..... | 35 |
| 8.7.2.3. Reformas y desregulación laboral: período 1978-89..... | 36 |

| | |
|---|----|
| 8.7.2.4. Democracia, equilibrio y flexibilidad: 1990 en adelante..... | 38 |
| 8.7.2.5. Situación Actual..... | 40 |
| 8.8. Extracto del Mensaje de S.E. El Presidente de la República..... | 42 |
| 8.8.1. Objetivo de la iniciativa..... | 43 |
| 8.9. Comparación de la normativa laboral del año 1994 y 2002..... | 44 |
| 8.10 Encuesta laboral 1998 Encla..... | 49 |
| 8.11 Encuesta laboral 1999 Encla..... | 51 |
| 9. Resultados de la investigación..... | 53 |
| 9.1. Cuestionarios..... | 53 |
| 9.2. Validación..... | 73 |
| 9.3. Tamaño de la Muestra..... | 74 |
| 8.2. Gráficos..... | 75 |
| 8.3. Análisis de fiabilidad..... | 78 |
| 8.4. Análisis..... | 79 |
| 10. Discusión de resultados..... | 81 |
| 11. Conclusiones Finales..... | 83 |
| 12. Bibliografía..... | 86 |

RESUMEN.

Chile en su inserción en los mercados internacionales requiere un mercado laboral con capacidad de adaptación, que pueda reducir los efectos de los ciclos económicos sobre los trabajadores y que favorezca el crecimiento de la productividad.

La jornada laboral de 48 horas se incorporó a la legislación en Chile el 8 de septiembre de 1924, junto a una serie de medidas que regirían las relaciones laborales de ahí en adelante. Ochenta años después entra en vigencia la jornada de trabajo a 45 horas.

Para la elaboración del presente proyecto de tesis se tomó en consideración el proceso de evolución de la normativa laboral chilena y reconociendo la importancia de esta, se eligió el concepto de jornada laboral para estudio y será analizado desde el punto de vista de jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo. Para ello se analizarán la antigua normativa laboral vigente desde 1924, la nueva normativa laboral vigente desde el 1º de enero del 2005, publicaciones de la OIT, Dirección del Trabajo, y estudios al respecto, de Chile, países del cono sur y Europa. Se realizara un cuestionario y se aplicara a empresas constructoras de Valparaíso, con el fin de analizar los efectos en la contratación y la jornada laboral de los trabajadores de dichas empresas, a causa de las modificaciones introducidas en la normativa laboral, por la Ley N° 19759.

ABSTRACT.

Chile's insertion in international markets requires a labor market adaptability, which can reduce the effects of business cycles on workers and conducive to productivity growth.

The 48-hour working day was incorporated into the legislation in Chile on September 8, 1924, together with a series of measures to govern labor relations thereafter. Eighty years later is effective working hours to 45 hours.

For the preparation of this thesis project was considered the process of evolution of the Chilean labor law and recognizing the importance of was chosen the concept of working time for study and will be analyzed from the standpoint of ordinary and extraordinary journey working. This will analyze the old existing labor laws since 1924, the new labor laws in force since 1 January 2005, ILO publications, Directorate of Labour, and related studies, Chile, Southern Cone countries and Europe. They conduct a questionnaire and applied to construction companies in Valparaiso, in order to analyze the effects on employment and working hours of workers in these enterprises, because of the changes in labor law, by Act No. 19759.

INTRODUCCIÓN.

En esta tesis se estudia los efectos que produjo en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores en empresas constructoras de Valparaíso, la modificación al código del trabajo chileno a través de la ley 19759 publicada el 05 de octubre del 2001.

En primer capítulo explica el porque de la investigación, la gran incógnita, ¿la modificación realmente produjo los cambios esperados en la concepción de la ley?

En el capítulo segundo se analizan diferentes realidades en America Central y del sur, así como también de España, en materia laboral. Presenta el mensaje presidencial de la ley. La realidad de los trabajadores en los años 1998 y 1999 en cuanto a la Jornada laboral, ordinaria y extraordinaria. También se comparan los artículos modificados, del código del trabajo de 1994 y del código del trabajo a partir del 2002.

En el capítulo tercero se analizan los resultados de la investigación realizada.

En el capítulo cuarto se conocerán los resultados y conclusiones obtenidas, que responderán a la siguiente pregunta. ¿Realmente fueron efectivas las medidas tomadas en la modificación o la señal del gobierno fue demasiado débil o una perdida de tiempo?

CAPÍTULO I.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

Desde mediados de la década de los 80 se han desarrollado diferentes procesos de reformas legales en materia laboral, en un contexto de cambios en la orientación del desarrollo económico. Por la vía de promover estrategias de crecimiento "hacia afuera" con miras a su inserción en la economía globalizada, las políticas de protección e intervención estatal han sido remplazadas por otras orientadas a mejorar la eficiencia económica, complementadas con esfuerzos de estabilización macroeconómica.

En cuanto a la jornada de trabajo, la mayoría de los países ha mantenido el concepto de trabajo efectivo y duración de la jornada máxima y, en otros que no tenían reglamentación sobre el trabajo por turnos o jornadas especiales, se ha procedido a reglamentarlo. La jornada extraordinaria ha tenido pocas variaciones, precisando determinados límites para la duración de horas extras y las circunstancias en las que se pueden realizar, como es el caso de Chile.

A partir del 01 de Enero del 2005 entró en vigencia la modificación al artículo 22 del Código del Trabajo chileno, en el cual la duración de la jornada ordinaria cambió de 48 a 45 horas semanales, jornada laboral que regía desde el 8 de Septiembre de 1924. Esta modificación no contempla el inciso segundo del artículo 28, pero a modo de restricción se sustituyó el inciso primero del artículo 32.

El presente proyecto de tesis tiene como propósito conocer el efecto de la modificación de la jornada ordinaria, restricción de la jornada extraordinaria de trabajo y sus efectos en el empleo en empresas constructoras de Valparaíso que a la fecha lleven cinco o más años funcionando.

PREGUNTAS DE INVESTIGACION.

1. ¿Las empresas constructoras modificaron la duración de la jornada ordinaria de trabajo?
2. ¿Las empresas constructoras aumentaron o disminuyeron la cantidad de horas extras realizadas?
3. ¿las empresas constructoras realizan un acuerdo por escrito, donde pactan la cantidad de horas extras diarias y la duración de este acuerdo?
4. ¿las empresas constructoras contrataron o despidieron trabajadores producto de estas modificaciones?

OBJETIVOS.

Objetivo General.

- Conocer los efectos que produjo la modificación de la jornada de trabajo a los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso.

Objetivos específicos.

- Determinar las modificaciones que realizaron las empresas constructoras, producto de la modificación en la duración de la jornada de trabajo.
- Describir los cambios que las empresas experimentaron, en cuanto, a la cantidad de horas extras realizadas.
- Precisar las variaciones que realizaron las empresas constructoras, en lo relacionado a, sus procedimientos de acuerdo con los trabajadores para realizar horas extras.
- Concluir si las empresas constructoras han alterado de alguna manera, el número de trabajadores producto de las modificaciones laborales.

PROPUESTA METODOLÓGICA.

El presente trabajo, se desarrollará en cinco etapas dentro en las cuales se realizarán las siguientes actividades:

ETAPA 1: Recopilación de antecedentes generales.

Acciones:

- Revisar bibliografía de la antigua normativa laboral chilena de 1924 y la nueva normativa laboral chilena vigente desde el 2005.
- Indagar en publicaciones relacionados a la Normativa laboral nacional e internacional publicados en la Web.

ETAPA 2: Revisión de la normativa laboral, nacional e internacional de los conceptos de jornada ordinaria y extraordinaria de trabajo.

Acciones:

- Lectura de la antigua normativa laboral chilena de 1924 y la nueva normativa laboral chilena vigente desde el 2005.
- Lectura de trabajos desarrollados por analistas laborales nacionales e internacionales, en relación a duración y restricción.

ETAPA 3: Definir el universo y extraer una muestra.

Acciones:

- Universo seleccionado son las empresas constructoras de Valparaíso, con antigüedad de inicio de actividades superior a siete años.
- Calcular el tamaño de la muestra, usando el programa estadístico Stats, el cual permite obtener el tamaño de la muestra, a partir del tamaño del universo y considerando tanto el margen del error como el nivel de confianza requerido.

ETAPA 4: Validez y confianza del instrumento.

Acciones:

- Diseñar el cuestionario para determinar los efectos producidos a los trabajadores y empresas, tanto en la contratación y la jornada laboral, producto de la modificación antes señalada.
- Recopilar información necesaria del universo seleccionado, como nombre de la empresa, dirección, y teléfono
- Aplicar cuestionario elaborado a las empresas constructoras de Valparaíso.

ETAPA 5: Validez y confianza de los datos obtenidos.

Acciones:

- Validar que el contenido de los cuestionarios se ajuste a la información efectivamente requerida, de acuerdo al diseño previo de este.
- Realizar análisis de fiabilidad de los datos obtenidos a través del coeficiente Alfa de Cron Bach construida a partir de la n variable observadas.
- Redactar conclusión de Tesis de acuerdo a análisis y estudio efectuado.

CAPITULO II.

MARCO TEORICO.

8.1 ANTECEDENTES GENERALES.

8.2 Panorama general de los cambios en la legislación laboral en America.

Respecto al contenido y alcance de la reforma laboral en la región existen diversas aproximaciones y opiniones un tanto divergentes.

Por una parte, Lora y Pagés señalan que las reformas en materia laboral han sido pocas y de menor alcance y que ello contrasta con las reformas estructurales efectuadas en la región. Así, indican que mientras 23 países realizaron profundas reformas comerciales, 24 liberalizaron en forma apreciable sus sectores financieros y 14 efectuaron privatizaciones que en algún año superaron el 1% del PIB, solamente cinco países han hecho reformas laborales de significación desde mediados de los ochenta: Argentina (1991), Colombia (1990), Guatemala (1990), Panamá (1995) y Perú (1991). Ambos autores concluyen que las reformas laborales no solamente han sido escasas sino limitadas en su alcance o, para ponerlo en forma menos drástica, han sido adoptadas como terapias graduales, no de shock.

Desde otra perspectiva, Weller señala que en la discusión regional frecuentemente se plantea que la legislación laboral ha sido una de las áreas donde los países de la región han introducido menos reformas, pero que una revisión más detallada muestra que muchos países sí han modificado sus leyes sobre la base de algunas tendencias claramente definidas.

La primera consiste en hacer énfasis en ampliar la gama de contratos disponibles, añadiendo al contrato “típico” de duración indeterminada una serie de contratos de duración determinada, ampliando el uso del período de prueba y facilitando modalidades de contratación.

La segunda tendencia consiste en el abaratamiento del despido, destacándose como medidas la ampliación de la definición del despido por causa justa y la introducción de sistemas de protección al desempleo por medio de cuentas individuales.

La tercera tendencia en la misma dirección consiste en una reducción del impacto del salario mínimo por medio de una política salarial “conservadora”, de manera que en la mayoría de los países de la región en 1995 los salarios mínimos reales se encuentran claramente por debajo del nivel alcanzado en 1980, ampliándose de esta forma la brecha entre los salarios mínimos y los salarios medios.

Finalmente, señala que se está bajando la participación del empleo público, con lo que se reduce el impacto que sus condiciones laborales puedan tener en las negociaciones del mercado de trabajo en general.

Con respecto a los derechos colectivos del trabajo, Weller señala que se ha registrado un descenso del nivel de sindicalización por efecto de varios factores, entre los que se puede mencionar los siguientes:

a) la represión contra el movimiento sindical durante los períodos de dictaduras militares y la crisis económica de los años ochenta, que redujeron la afiliación a los sindicatos;

b) los cambios de la legislación, que redujeron el campo de acción sindical;

c) la deslegitimización que han sufrido ciertos sindicatos por sus estrechos vínculos con partidos políticos y por prácticas poco transparentes;

d) la orientación, vigente en varios países, de los sindicatos de dirigir sus reivindicaciones al Estado y no a los empresarios, actitud crecientemente obsoleta en el contexto de la nueva modalidad de desarrollo;

e) la reorganización de la estructura productiva que aumenta el peso de la pequeña y mediana empresa, donde la organización sindical es más difícil, y aumenta el papel de ocupaciones que no corresponden a la pauta tradicional de la membresía sindical (profesional y técnicos administrativos, etc.);

f) la reducción del empleo público, donde en algunos casos los niveles eran elevados.

A pesar de esas limitaciones, señala Weller, se ha planteado que una modernización de las relaciones laborales acorde con las nuevas condiciones económicas requiere un reforzamiento de la capacidad de los trabajadores para la negociación colectiva y una menor injerencia del Estado en la definición de las condiciones de trabajo.

No obstante, continúa, habría que tener presente que una gran parte de los ocupados no trabajan en empresas de un tamaño mínimo que permitiría la organización de los trabajadores y la eficiente representación de sus intereses. A ello contribuyen los procesos de subcontratación, tanto de actividades complementarias como de segmentos del proceso productivo como tal, donde las relaciones laborales son muy diferentes para los trabajadores de las empresas “núcleo” y los trabajadores de otras empresas de la red productiva. A pesar de las dificultades anotadas concluye que “... la futura institucionalidad laboral aparentemente se basaría en una eficiente combinación de instrumentos de negociación colectiva y de regulación pública”.

Con este planteamiento se hace énfasis en la fuente jurídica que provoca la flexibilidad. No se trata sólo de una flexibilidad impuesta por un acto unilateral del Estado, sino en un tipo de flexibilidad negociada o acordada como resultado de una negociación libre entre los sujetos sociales. Como se mencionó anteriormente, ello implica pasar del proteccionismo estatal al galantismo colectivo.

En ese mismo sentido, Márquez y Pagés señalan que “La transición de un sistema de protección y prestaciones estipuladas por la ley con carácter obligatorio a otro basado en convenios contractuales ajustados a las circunstancias específicas de cada empresa convertiría a los sindicatos y al proceso de negociación colectiva en los interlocutores y elementos principales, mientras que el Estado cumpliría un activo papel de promoción y protección de la organización sindical y de dicha negociación”.

Estos autores, a pesar de la gran variedad que en materia de reglamentación laboral se observa en la región, identifican dos modelos bien diferenciados:

Uno vigente en el Caribe de habla inglesa, en donde los convenios colectivos conforman la parte más importante de las relaciones laborales.

Y otro modelo que caracteriza al resto de la región, en donde la legislación laboral abarca un conjunto de temas mucho más amplios, donde las leyes del trabajo favorecen los contratos de trabajo indefinidos a tiempo completo con una regulación prolija de los períodos de prueba, de las prestaciones y de las indemnizaciones por despido.

Sobre este particular, señalan los autores, en América Latina la protección de la estabilidad en el empleo, incluidos el pago de indemnizaciones obligatorias por despido y otras normas que penalizan la separación del empleo, es más estricta que en la mayoría de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico OCDE.

De igual forma enfatizan que en América Latina está disminuyendo la afiliación a los sindicatos y la cobertura de negociaciones colectivas es relativamente baja, con una

intervención generalizada del Estado que reduce los incentivos para que los trabajadores se organicen en sindicatos y participen activamente en la negociación de los salarios y las prestaciones. Finalmente indican que para que se produzca en la región una transición de una reglamentación proteccionista obligatoria, a la negociación de convenios contractuales a nivel de empresa, basados en las condiciones específicas de las mismas, es necesario que los sindicatos y la negociación colectiva se conviertan en los factores principales a la hora de determinar los salarios, prestaciones y los niveles de protección.

Concluyen señalando que el Estado tendrá que modificar su papel y centrar su actuación en una activa promoción y protección de la libertad de asociación y negociación colectiva.

Por otra parte, un importante estudio de la OIT²⁶ sobre el tema señala que en Argentina y Perú las reformas han sido las más profundas y han tenido un carácter marcadamente flexibilizador, aunque en el caso de Argentina se han alternado más de cinco modificaciones con orientaciones diversas.

Por otra parte, el mismo estudio indica que Brasil, Colombia y Panamá también han introducido reformas, que si bien son menos extensas, no por ello han dejado de afectar, en una perspectiva flexibilizadora, instituciones centrales de la relación laboral. Venezuela y República Dominicana han introducido también reformas de carácter flexibilizador desde una perspectiva de carácter garantista.

En tanto que en Chile, Guatemala y Nicaragua, la reforma de corte flexibilizador ha sido menor, mientras que en El Salvador y Paraguay, si bien ha habido reformas de carácter extenso, éstas no presentan formalmente rasgos que permitan calificarlas como flexibilizadoras. Para el caso chileno se precisa que la reforma ha operado en el marco de una mejora general de la legislación laboral promulgada durante el gobierno militar.

El mismo estudio indica que en Bolivia, Honduras, México y Uruguay, sin perjuicio de la existencia de determinados cambios legales que puedan indicar esa tendencia, no se puede hablar de reforma laboral *strictu sensu*.

En lo que respecta al contenido de las modificaciones legales, según el estudio indicado, la mayor parte se encuadran en el ámbito de las relaciones individuales, regulándose con más detalle las nuevas formas de contratación y la modificación del régimen del despido, además de algunos nuevos temas como el salario integral en Colombia y Perú. Por tanto, tales reformas han sido objeto de críticas directas por parte de los trabajadores afectados. No obstante, se señala que la modificación de las formas contractuales ha sido menos empleado en cuanto al número de países se refiere. A causa

de ello, señala el estudio, sería la existencia originaria de una variedad de situaciones contractuales suficientemente flexibles del contrato, que en muchos países coexistía con un régimen de estabilidad en el empleo.

En lo que respecta a las relaciones colectivas de trabajo, señalan los autores, los presupuestos y el alcance de la reforma son más difíciles de valorar en una región donde predomina la negociación colectiva por empresa (salvo en Argentina, Brasil y Uruguay), pues la descentralización legal de la misma es sólo evidente en los países donde el nivel preponderante de negociación establecido por ley era el de industria o el de rama de actividad económica. A pesar de ello, son numerosas las reglas que prefieren la negociación colectiva por empresa en detrimento de lo que podría ser un desarrollo de otros niveles. Sobre el particular se señala que el caso peruano establece “por defecto” el convenio colectivo de empresa. Adicionalmente se destaca el progresivo desarrollo del contenido de los convenios colectivos, en el sentido que existe cada vez una mayor tendencia a que el convenio sea fuente reguladora originaria y habilitadora de la reforma.

En Brasil, por ejemplo, la existencia de contratos temporales dependerá de que así se asuma en el convenio.

Debe tenerse en cuenta también que con el retorno a la democracia a partir de fines de la década de los setenta numerosos países emprendieron reformas constitucionales (Ecuador en 1978, Perú en 1979,²⁹ Honduras en 1982, El Salvador en 1983, Guatemala en 1985, Nicaragua en 1986, Brasil en 1988 y Paraguay en 1992, entre otros). En estas Constituciones se ha puesto énfasis en los derechos sociales, individuales y colectivos, regulándolos con minuciosidad y de manera generosa.

En lo que respecta a los mecanismos de solución de conflictos, las reformas han desarrollado en forma muy escasa la negociación colectiva. Se advierte también una tendencia a regular nuevos métodos de mediación y conciliación y de arbitraje, aunque en la práctica muestren una escasa difusión y en algunos casos su ineficacia.

En dos de los diecisiete países considerados, la reforma ha sido bastante radical, en otros tres ha sido profunda aunque más limitada en cuanto al número de instituciones laborales afectadas, en seis ha sido de menor entidad y que en los seis restantes, aun existiendo modificaciones recientes, las reformas no responden a lo que se consideran indicadores de flexibilidad. Por tanto, el hecho de que en once de los diecisiete países considerados haya habido reforma laboral más o menos profunda con orientaciones flexibilizadoras, y que esos países representen aproximadamente el 70 por ciento del empleo asalariado de la región, parecería poner en cuestión las frecuentes afirmaciones

de que la reforma laboral en América Latina no ha sido ni extensa, ni profunda y que, por tanto, se requieren introducir nuevas y más intensas modificaciones.

8.3. Reforma de las relaciones individuales de trabajo.

8.3.1. Jornada de trabajo.

8.3.2. Concepto de trabajo efectivo.

En todos los países de la región se define el trabajo efectivo en función del tiempo que el trabajador está a disposición del empleador en el centro de trabajo para cumplir sus órdenes y sin que pueda disponer libremente de su actividad. En general, la mayoría de países ha mantenido sobre el concepto de trabajo efectivo, la misma legislación que la que tenía antes de la reforma. Así en los países andinos sólo Perú y Venezuela han modificado su legislación. En los países del Cono Sur ningún país modificó sus normas al respecto. En los países de Centroamérica, México y República Dominicana, sólo Nicaragua ha efectuado cambios sobre el tema.

8.3.2.1. Países Andinos.

En Bolivia se considera trabajo efectivo el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador en el lugar de la faena, sin poder disponer libremente de su tiempo.

En Colombia, se tiene dispuesto que el refrigerio o intermedio no forma parte de la jornada de trabajo.

En Ecuador, trabajo efectivo es aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador cumpliendo las órdenes que se le imparta.

En Perú, al haberse excluido el refrigerio de la jornada de trabajo, sólo se considera el trabajo efectivamente prestado.

Mientras que en Venezuela se ha precisado la legislación incluyendo el tiempo de refrigerio dentro de la jornada de trabajo.

8.3.2.2. Países del Cono Sur.

En Argentina, se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

En Brasil, es el período durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador, aguardando o ejecutando órdenes.

En Chile, jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios, así como el tiempo en el que se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no le sean imputables.

En Paraguay, es el tiempo durante el cual el trabajador permanece a disposición del empleador.

En Uruguay, es todo el tiempo en que el trabajador deja de disponer libremente de su voluntad o está presente en su puesto respectivo o a la disposición de un patrono o superior jerárquico, salvo excepciones.

8.3.2.3 Países de Centroamérica, México y República Dominicana.

En Costa Rica, es el tiempo en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas. Asimismo, se considera como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que debe darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continúa.

En Guatemala, es tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador permanece a órdenes del patrono.

En Honduras, tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanece a órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En México, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

En Nicaragua, la legislación anterior señalaba expresamente que estaba incluido dentro del tiempo efectivo de trabajo las horas de comida y descanso cuando el trabajador no puede salir del lugar de trabajo. En tanto que la nueva normativa no efectúa esa mención, señalando que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleado, cumpliendo sus obligaciones. Se añade asimismo que se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

En Panamá y República Dominicana, es todo el tiempo que el trabajador no pueda utilizar libremente por estar a disponibilidad del empleador.

En El Salvador, es tiempo de trabajo efectivo todo aquel en que el trabajador está a disposición del patrono, lo mismo que el de las pausas indispensables para descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

8.4. Duración de la jornada máxima.

Las normas dictadas durante la reforma, en términos generales, han mantenido la misma duración de la jornada de trabajo que tenían antes, salvo en algunos casos excepcionales en que se registra una ligera reducción de la jornada, como en Ecuador, Venezuela y República Dominicana. La gran mayoría de los países establecen la duración de la jornada en ocho horas diarias, y en cuarenta y ocho o cuarenta y cuatro semanales, según si la tarde del sábado se considera o no laborable.

En República Dominicana y Nicaragua se exceptúa de la limitación de la jornada a ciertos colectivos, tales como los trabajadores de confianza o de dirección, o en el caso del primero únicamente, a las empresas familiares.

En Perú, no se encuentran comprendidos en la jornada máxima los trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia.

Por otra parte, en algunos países como Perú o República Dominicana, después de la reforma se prevé la posibilidad de establecer sistemas de jornadas compensatorias.

Así, en Perú, la jornada puede ser mayor o menor de las ocho horas diarias siempre que no supere el límite de las cuarenta y ocho horas semanales. Asimismo se puede incluso reducir o ampliar el número de días de trabajo prorrateándose horas dentro de los días restantes y pudiendo en este caso superarse el límite semanal.

En República Dominicana, se permite una distribución de las horas de trabajo en períodos mayores a la semana, siempre y cuando el promedio no exceda dentro de las semanas consideradas, de cuarenta y cuatro horas.

Las normas que se han expedido en los países materia de estudio respetan el máximo de duración de la jornada que se señala en ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, estableciéndose en algunos casos excepciones como en Nicaragua en que los límites de la jornada no son aplicables a ciertos colectivos como los trabajadores de confianza o de dirección, o en el caso de República Dominicana en que además de los casos señalados se exceptúan a las empresas familiares.

8.4.1. Países Andinos.

Salvo Bolivia, que ha mantenido sin modificar su legislación sobre el tema, todos los demás países andinos han introducido cambios con ocasión de la reforma.

En Bolivia, la jornada de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, siempre que el promedio de horas de trabajo en tres semanas no exceda de la jornada máxima señalada.

En Colombia, la jornada de trabajo tiene como duración máxima ocho horas al día de manera que no exceda de cuarenta y ocho horas semanales, eliminando la distinción que existía para las labores agrícolas, forestales y ganaderas, donde había una jornada de nueve horas diarias y cincuenta y cuatro a la semana, así como para las labores discontinuas, intermitentes o de vigilancia, donde la jornada diaria era de doce horas.

En Ecuador, la duración máxima de la jornada es de ocho horas diarias y de cuarenta horas semanales, reduciendo la anterior jornada semanal que estaba fijada en cuarenta y cuatro horas.

En Perú la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo.

La reforma introdujo, como facultad del empleador, establecer jornadas acumulativas o atípicas, donde el promedio de horas laboradas en el período respectivo no puede superar los límites máximos antes indicados.

En Venezuela la jornada de trabajo es de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales, produciéndose una reducción de cuatro horas tras la reforma.

8.4.2. Países del Cono Sur.

Ningún país del Cono Sur ha modificado sus normas sobre duración de la jornada de trabajo durante la reforma, quedando subsistentes sus normas anteriores. En Argentina la duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas por día y cuarenta y ocho horas a la semana excepto trabajadores agrícolas, de ganadería o domésticos.

En Brasil la duración de los contratos de trabajo es de ocho horas diarias como máximo.

En Chile la duración de la jornada es de cuarenta y ocho horas semanales salvo para ciertos trabajadores, que pueden ser distribuidas en no más de seis y no menos de cinco días a la semana.

En Paraguay, la jornada es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, en tanto que en lugares insalubres o que ponen en peligro la salud de los trabajadores es de seis horas diarias y de treinta y seis horas semanales.

En Uruguay, la duración de la jornada en establecimientos industriales es de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales, mientras que en establecimientos comerciales es de ocho horas diarias y de cuarenta y cuatro semanales.

8.4.3. Países de Centroamérica, México y República Dominicana.

Ninguno de estos países ha modificado su legislación sobre duración de la jornada de trabajo tras la reforma, salvo República Dominicana que ha establecido que la jornada de trabajo semanal, en principio, termina a las doce horas meridiano del día sábado, así como introducido el sistema de jornadas compensatorias por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores.

En Costa Rica y Guatemala la duración de la jornada es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Sin embargo en los trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos puede estipularse una jornada de diez horas al día siempre que en la semana no se exceda de cuarenta y ocho horas de labor.

En Honduras, la jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas al día y de cuarenta y cuatro horas a la semana, pero que son equivalentes a cuarenta y ocho horas de salario.

En México, la duración máxima de la jornada de trabajo es de ocho horas.

En Nicaragua, la jornada no puede exceder de ocho horas al día ni de cuarenta y ocho horas a la semana, señalándose que no estarán sometidos a esos límites los siguientes trabajadores:

- a) los de dirección y de confianza;
- b) los de inspección y vigilancia;
- c) los que desempeñan labores que requieran la sola presencia o labores discontinuas o intermitentes que implican largos periodos de inacción; y,
- d) los trabajadores que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidos a jornada.

En Panamá la jornada de trabajo máxima es de ocho horas al día y de cuarenta y ocho horas semanales.

En República Dominicana la duración normal de la jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas por día ni de cuarenta y ocho horas a la semana. No obstante, por acuerdo entre el empleador y sus trabajadores se pueden establecer jornadas corridas de trabajo, siempre que no excedan de diez horas diarias en las actividades comerciales y de nueve horas en las actividades industriales, sin que en ningún caso la jornada semanal exceda de cuarenta y ocho horas. Adicionalmente, la Secretaría de Estado de Trabajo puede 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 cuatro horas por semana y de que en ningún caso las horas diarias de trabajo excedan de diez.

En El Salvador, la jornada de trabajo no puede exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales.

8.5. Jornada extraordinaria.

Todas las legislaciones de los países de la región contienen normas sobre jornada extraordinaria, trabajo suplementario u horas extras. Se entiende por éste el tiempo que excede la jornada ordinaria máxima legal, debiéndose distinguir entre las horas extraordinarias voluntarias y las horas extraordinarias obligatorias. A éstas últimas se refieren algunas legislaciones, como Bolivia, República Dominicana y Perú, cuando utilizan este concepto como una medida indispensable, entre otros, para evitar una grave perturbación en el funcionamiento de la empresa.

Han sido muy pocas las variaciones a la legislación sobre el tema en los países de la región durante la reforma. Las pocas variaciones consisten fundamentalmente en precisar determinados límites para la prestación de labores en horas extraordinarias, como es el caso de Colombia, Venezuela o Nicaragua. Asimismo algunas legislaciones han puesto límite a la prestación de labores en jornadas extraordinarias, señalándose también las circunstancias en las que se puede realizar este tipo de labores. En ese sentido, en la mayor parte de países, como Colombia, Ecuador, Paraguay, Brasil, Chile, Uruguay y Venezuela, se establece un límite diario y/o semanal a la prestación de horas extras. En la legislación peruana no aparece regulado límite alguno. Por otra parte, en Paraguay se han eliminado limitaciones para la prestación de horas extraordinarias.

Por otra parte, en la mayor parte de las legislaciones latinoamericanas no aparece regulada la autorización administrativa para el desempeño de horas extraordinarias, siendo sólo necesaria en Bolivia, Ecuador, Venezuela, Argentina, Brasil, República Dominicana y El Salvador.

Sólo algunas legislaciones, como Paraguay, Nicaragua y Perú, han precisado los casos donde no procede la oposición del trabajador de laborar horas extras por existir

causas justificadas, pudiendo el empleador obligar a prestar horas extraordinarias en tales casos.

Finalmente debe indicarse que todos los países de la región prevén una remuneración mayor a la ordinaria cuando los trabajadores laboran horas extraordinarias. En algunos casos se distingue las horas extras diurnas de las nocturnas o de las realizadas en días feriados. Se suelen pagar como media, con un recargo del cincuenta por ciento sobre la diurna. Pueden, sin embargo, oscilar entre un veinte por ciento en Brasil y un cien por ciento para Bolivia o Nicaragua, llegando incluso al doscientos por ciento en México, cuando exceden de nueve semanas.

8.5.1. Países Andinos.

En los países andinos Bolivia y Ecuador no han modificado su legislación sobre el tema, mientras que Colombia, Perú y 50 Venezuela han introducido modificaciones que se señalan a continuación.

En Bolivia, se indica que la jornada de trabajo podrá extenderse hasta como máximo dos horas por día trabajado y se pagan con el cien por ciento de recargo.

De igual forma, en Colombia, la legislación señala que ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos horas diarias y doce semanales. Si se amplía por acuerdo entre los trabajadores y empleadores a diez horas la jornada, no cabe realizar horas extras. La jornada diurna debe pagarse con un veinticinco por ciento de recargo y la jornada nocturna con un setenta y cinco por ciento.

En Ecuador, las horas suplementarias no podrán exceder de cuatro horas diarias y doce a la semana. Deben abonarse con cincuenta por ciento de recargo si son diurnas y con cien por ciento de recargo si son nocturnas.

En Perú el tiempo de trabajo que exceda a la jornada ordinaria diaria o semanal es hora extra no señalándose un límite diario o semanal para su prestación. En cuanto al recargo con que deben abonarse, se ha señalado que éste no podrá ser menor del veinticinco por ciento.

En Venezuela, la duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias no podrá exceder de diez horas diarias, ni de diez horas extraordinarias por semana, ni de

cien horas extraordinarias por año. Los casos en que se permite el trabajo de horas extraordinarias son los siguientes:

a) trabajos preparatorios o complementarios que deben ejecutarse fuera del trabajo general;

b) los que por razones técnicas no pueden interrumpirse a voluntad, o tengan que llevarse a cabo para evitar el deterioro de las materias o de los productos que comprometen el resultado del trabajo;

c) los indispensables para coordinar la labor de dos equipos que se relevan;

d) inventarios y balances, vencimientos, liquidaciones, finiquitos y cuentas;

e) en caso de urgentes exigencias del mercado;

f) reparaciones, modificaciones o instalaciones de maquinarias nuevas, canalizaciones de agua o gas, líneas o conductores de energía eléctrica.

Asimismo se ha dispuesto que las horas extraordinarias deban ser pagadas con un cincuenta por ciento de recargo.

8.5.2. Países del Cono Sur.

En estos países sólo Argentina ha modificado su legislación sobre horas extraordinarias, manteniendo los demás países su legislación anterior a la reforma. La modificación en Argentina se refiere a la posibilidad que la autoridad de trabajo fije límites máximos de exceso permitidos que no podrán superar las treinta horas en un mes y las doscientas horas en un año. También se establece un recargo del cincuenta por ciento sobre el salario habitual en caso de días comunes y del cien por ciento en días sábados después de las trece horas, domingos y feriados.

En Brasil y Chile el máximo es de dos horas por día, fijándose el recargo del veinte por ciento en el caso del primero y del cincuenta por ciento en el caso del segundo.

En Paraguay, la jornada extraordinaria no puede exceder de tres horas diarias ni de tres veces por semana, ni sobrepasar cincuenta y seis horas por semana, estableciéndose que serán pagadas con el cincuenta por ciento de recargo para la jornada ordinaria. Se permite en los siguientes casos:

- a) accidentes ocurridos o riesgos inminentes que eviten serios trastornos en la marcha de la empresa;
- b) reparaciones urgentes en las máquinas o locales de trabajo;
- c) temporalmente para hacer frente a trabajos de urgencia o demandas extraordinarias.

En Uruguay, en las actividades y categorías laborales cuya jornada diaria está limitada legal o convencionalmente, se consideran horas extras las que exceden del límite horario aplicable a cada trabajador. Por otra parte, el límite máximo es de ocho horas por semana y que se abonan con el cien por ciento de recargo en día hábil y ciento cincuenta por ciento en día de descanso semanal.

8.5.3. Países de Centroamérica, México y República Dominicana.

En países, sólo Nicaragua y República Dominicana han modificado su legislación sobre el tema durante la reforma, manteniendo los demás países la legislación que tenían antes de ésta. Así, en Costa Rica, Guatemala y Honduras, el trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites señalados por ley o por acuerdo colectivo constituye jornada extraordinaria, no pudiéndose exceder, sumada a la ordinaria, de doce horas, salvo el caso de siniestro ocurrido o riesgo inminente.

En México, se permite las horas extras en circunstancias extraordinarias y sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. En Nicaragua, el trabajo que se realiza fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extras pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador. El número de horas extras no puede ser de más de tres horas diarias y nueve horas semanales salvo excepciones como caso fortuito y fuerza mayor.

En Panamá, al igual que Nicaragua, el límite para las jornadas extraordinarias es de tres horas en un día y nueve horas en una semana.

En República Dominicana, en caso de prolongación de la jornada para hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, el número de horas extraordinarias no puede exceder de ochenta horas trimestrales. Por otra parte, la jornada de trabajo se puede elevar con autorización administrativa a doce horas y se permite en los siguientes casos:

- a) accidentes ocurridos o inminentes;
- b) trabajos imprescindibles que deban realizarse en las maquinarias o en las herramientas y cuya paralización pueda causar perjuicios graves;
- c) trabajos cuya interrupción puede alterar las materias primas;
- d) caso fortuito o fuerza mayor;
- e) aumentos extraordinarios de trabajo.

En El Salvador, el trabajo en horas extraordinarias sólo puede pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas especiales o necesarias así lo exijan. En las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día podrá estipularse el trabajo en una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna.

Adicionalmente, puede pactarse una hora extra diaria para el sólo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día.

En cuanto al pago de la remuneración de las horas extraordinarias, en Costa Rica Guatemala es del orden del cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éste que se hubieren estipulado.

En Honduras, el recargo es del veinticinco por ciento en jornada diurna, de cincuenta por ciento en jornada nocturna y del setenta y cinco por ciento cuando se prolonga la jornada nocturna.

En México, se pagan con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada. Además, la prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana, obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un doscientos por ciento más de salario que corresponda a las horas de la jornada.

En Panamá, el recargo es del veinticinco por ciento sobre el salario cuando se efectúe en período diurno; del cincuenta por ciento cuando se efectúe en período nocturno o cuando fuere prolongación de la jornada mixta iniciada en el período diurno; del setenta y cinco por ciento de recargo cuando la jornada extraordinaria sea prolongación de la nocturna o de la jornada mixta iniciada en el período nocturno. Finalmente, se indica que cuando el trabajador preste servicios en jornada extraordinaria en exceso de los límites legales, el excedente será remunerado con un setenta y cinco por ciento de recargo adicional.

8.6. Situación en España.

Es cierto que en su concepción jurídico laboral estricta el concepto de jornada laboral, que es el término utilizado por el artículo 34.1 Estatuto del Trabajador, equivale al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad. Jurisprudencialmente la jornada efectiva de trabajo es el tiempo que en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio y, en términos del artículo 34.5, es el tiempo en que el trabajador se encuentra en su puesto de trabajo. Desde ese prisma, la jornada diaria, no la jornada de trabajo, viene a ser entonces la suma del tiempo de trabajo efectivo, más el tiempo de descansos. Ese concepto amplio de jornada puede inferirse incluso del número 4 del artículo 34 Estatuto de los Trabajadores, si se hace una interpretación literal del mismo. Pese a que el precepto estatutario hable en su número 1 de jornada de trabajo, pues si en la jornada continuada el descanso debe establecerse durante ésta, y dicha preposición denota simultaneidad de un acontecimiento con otro, y llegar así a la conclusión de que la jornada mínima de 7 horas establecidas por el convenio incluye, no solo el tiempo de trabajo efectivo, que las partes negociadoras acordaron computar como de trabajo efectivo.

Desde el punto de vista social y jurídico se plantea el problema de limitar la duración máxima posible de la jornada con el fin básico de tutelar la salud psicológica del trabajador. En el fondo lo que persigue una y otra norma, estatuto y directiva, es velar por la salud del trabajador.

Con claridad, la doctrina ha puesto de manifiesto que desde 1980 la institución de las horas extras ha sufrido profundas modificaciones y que no es nada fácil conciliar con éxito las múltiples perspectivas (individuales y colectivas, del trabajador y de la empresa de los empleados y de los parados, de control y de flexibilidad, laborales y de cotización, de encarecimiento y de competitividad, de voluntariedad y de necesidad, etc.) que en ellas confluyen. El impacto que produjo la nueva regulación del régimen jurídico de las horas extras se dejó sentir temprano en algún pronunciamiento del alto tribunal. Se afirmó entonces que no existía laguna en la regulación de las horas extraordinarias tras la reforma 11/1994. Y concluía por la aplicación la disposición adicional primera de la mencionada ley así como la disposición adicional cuarta del estatuto de los trabajadores hasta que no se pacte una nueva regulación mediante convenio. La evolución legislativa entorno a la remuneración de las horas extraordinarias introducida por la ley 11/1994

atribuye a la negociación colectiva una amplia facultad para regular la remuneración de las horas extraordinarias. Y que en atención a lo dispuesto en el convenio de aplicación, en el caso que resolvía concluía señalando que no son horas extraordinaria las que exceden de las nueve diarias sino las que superen las treinta y cinco semanales.

El artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada de acuerdo con el artículo anterior. Estamos ante una catalogación relacional. Solo una vez conocida la jornada ordinaria (completa o parcial, continua o discontinua, ordinaria o reducida) puede entenderse de que hablamos. Lo decisivo para saber si una hora puede ser considerada como extraordinaria es la delimitación de la jornada ordinaria. Y esta premisa ha sido férreamente asumida por la jurisprudencia. Así se ha afirmado que:

Son horas extraordinarias las que rebasen la jornada máxima pactada en convenio colectivo, aunque se encuentren por debajo del tope de la jornada máxima legal.

Compensación: el nuevo régimen legal instaurado tras la ley 11/1994 sobre el valor de la hora extraordinaria, de un lado, claramente relegado al pacto colectivo o individual, y de otro lado, favorecedor del descanso frente al componente económico, ha tenido proyección en la doctrina jurisprudencial. En este sentido, se ha sentado la consecuencia de que la previsión convencional de abonar la hora extra con determinado recargo sobre su precio ordinario no excluye que se compense con descanso.

8.7. Situación en Chile.

8.7.1. Contexto histórico.

Las condiciones para el diseño de una política legislativa estuvieron dadas desde un principio, cuando los sectores dirigentes se enfrentaron a las primeras crisis sociales. Es cierto que muchas de las medidas fueron formuladas en determinadas coyunturas que, en cierta forma, limitaron sus resultados prácticos, pero de todas maneras fueron fundamentales en la clarificación de los elementos esenciales de tales políticas.

En 1901, Malaquías Concha presentó al Congreso su proyecto de reglamentación del trabajo, que en sus aspectos generales buscó prohibir el trabajo a menores, reglamentar sobre la seguridad, higiene y jornada laboral. Si bien el proyecto no fue aprobado, recibió una buena acogida por parte de algunos diputados y el empresariado.

En 1903, en el contexto de los sucesos ocurridos en la huelga de Valparaíso, el Diputado Alejandro Hunneus hizo un llamado a preocuparse por los problemas sociales.

De la acción legislativa, para otros diputados, dependería cierta estabilidad en las relaciones laborales, ayudando con ello a la legitimidad del Congreso: "Los trabajadores del país, planteaba Malaquías Concha en 1905, especialmente los del norte, han hecho cesar las manifestaciones de malestar que se venían repitiéndose con frecuencia en la confianza de que la legislatura había de dictar pronto alguna de estas leyes encaminadas a mejorar su situación".

Luego de los hechos ocurridos en la Escuela Santa María de Iquique, se volvió a discutir sobre la conveniencia de diseñar una política de legislación obrera que actuara como un marco regulador de las relaciones laborales y evitara los estallidos sociales. Expresión de este ánimo son las palabras del Diputado Arturo Alessandri quien, criticando la actitud del General Silva Renard y del Ministro del Interior, señalaba: "los movimientos populares hay que combatirlos yendo al origen del mal y dictando leyes que rijan las relaciones entre el capital y el trabajo, de manera que estas dos fuerzas se equilibren o que marchen paralelamente sin chocar jamás y en forma armónica. Es necesario enseñar al pueblo, ilustrándolo, dándole la conciencia de sus deberes y de sus derechos"

De esta forma, desde 1905 se fueron formando comisiones especiales encargadas de estudiar proyectos sobre legislación social. Hacia 1909 existían tres comisiones relacionadas con legislación obrera: la de legislación obrera propiamente tal, la encargada de reglamentar las relaciones laborales en la oficinas salitreras, y la encargada de estudiar la reforma a la ley de casas y préstamos y fundación de instituciones de crédito obrero. Sin embargo, estas comisiones tenían problemas en su reunión periódica, por lo que el Diputado Alfredo Barros Errázuriz hizo una indicación a fines de 1909 de refundir estas tres comisiones en una sola, compuesta por ocho miembros, a fin de facilitar su conformación e integrar en un solo cuerpo proyectos que podían ser estudiados en forma complementaria y no separadamente como antes.

En 1912, la legislación obrera se consagrará definitivamente como un tema relevante al crearse en la Cámara de Diputados una Comisión Especial y Permanente,

encargada de analizar e informar los proyectos de ley referidos a tal materia, enviados al Congreso.

Fue en este contexto parlamentario, de plena aceptación de una legislación obrera, que se promulgaron las leyes que serán la base del futuro Código Laboral.

8.7.2. Evolución de la legislación obrera.

8.7.2.1. Legislación proteccionista: hasta 1973.

Este período se caracteriza por ser proteccionista, dada la existencia de trabas para despedir trabajadores; elevadas indemnizaciones; tarifados por rama para ciertas ocupaciones; restricciones de oferta a través de la exigencia de carnés para desempeñar determinados trabajos, y privilegios especiales para ciertos gremios.

Seis leyes y dos decretos, promulgados entre 1906 y 1917, pueden ser considerados el antecedente inmediato del futuro sistema de relaciones laborales y que se consagra formalmente en 1924.

En 1906 se aprueba la ley de habitaciones obreras, proyecto presentado originariamente por el Diputado Manuel Rivas Vicuña, y que buscaba mejorar las condiciones higiénicas de las habitaciones a través de la creación de un Consejo de Habitaciones Obreras. Entre sus facultades estaba el promover la construcción de viviendas baratas e higiénicas para los obreros, fijar las normas de construcción y fomentar la formación de sociedades encargadas de construirlas, entre otros aspectos.

Esta ley significó que el Consejo de Habitaciones demoliera durante su existencia cerca de 15.000 viviendas declaradas como insalubres, aunque no tuvo el mismo éxito en el fomento de su construcción.

En 1907, por un Decreto del 5 de abril, se creó la Oficina de Estadística del Trabajo, organismo dependiente del Ministerio de Obras Públicas, encargado de reunir información sobre mercado laboral, remuneraciones, accidentes del trabajo, condiciones laborales, entre otras funciones. Progresivamente esta Oficina irá ampliando sus funciones a la de fiscalización de una naciente legislación laboral, hasta que en 1924 se crea la Dirección General de Trabajo.

En el mismo año es aprobada la ley de Descanso Dominical, la que también consagraba legalmente el descanso del 1 de enero, 25 de diciembre y 18 y 19 de Septiembre. Una ley demandada por amplios sectores, especialmente empleados de comercio, y que fue aplazada numerosas veces por algunos congresistas, argumentando que los trabajadores descansaban lo suficiente por la costumbre de faltar el día lunes a sus labores.

En 1912 fue aprobada la ley de Protección a la Infancia Desvalida, que en términos generales buscó restringir el acceso de menores a trabajos que pudieran significar un peligro físico. Ya desde comienzos de siglo se había ido posesionando de la sociedad chilena un discurso crítico frente a los distintos tipos de explotación infantil. Se comenzó a reconocer la etapa de la niñez como una etapa de formación, tanto física como moral, la cual debía estar ajena a todo trabajo riesgoso. Ya en 1901 un proyecto de legislación social de Malaquías Concha había prohibido emplear menores de doce años en "trabajos penosos superiores a sus fuerzas", lo que incluía las manufacturas, fábricas y minas.

La Ley de 1912 prohibió el trabajo infantil a menores de ocho años, castigando con prisión o multas a quienes ocuparon menores de esa edad en ejercicios de agilidad o fuerza, en trabajos nocturnos u oficios que los obligara a permanecer en las calles.

En 1914 fue aprobada la Ley de la Silla, que reguló el descanso de los empleados y dependientes de los establecimientos comerciales. A partir de entonces cada tienda, bodega o comercio debía contar con un número suficiente de sillas para que los empleados y dependientes pudiesen descansar, estableciendo, además, el derecho a un descanso de hora y media, por lo menos, para almorzar.

En 1916 fue aprobada la ley de accidentes del trabajo, que estableció la indemnización que los trabajadores tenían frente a los accidentes ocurridos en relación directa con su trabajo. El accidente era definido como "una lesión corporal sufrida por el obrero e empleado por el hecho o con ocasión directa del trabajo que ejecuta, proveniente de la acción repentina y violenta de una causa externa a la víctima y que le hubiere producido incapacidad para el trabajo". De esta forma la ley buscaba proteger a los trabajadores frente a los accidentes, garantizando a través de una indemnización, a cargo del patrón, su recuperación física y su vuelta al trabajo.

En 1917 se aprobó la Ley de Sala Cuna, que obliga a las fábricas y establecimientos industriales que ocuparan más de cincuenta mujeres mayores de dieciocho años, a disponer de una sala de cuna de recibiera en horas de trabajo a los 6 hijos de las obreras durante el primer año de edad. Además, facultaba a las madres para disponer de una

hora al día con el fin de amamantar a sus hijos, tiempo que no sería descontado y al cual también la madre no podría renunciar.

Por último, el mismo año, se dictará el Decreto N° 4353 denominado de Conciliación y Arbitraje, que por primera vez establece formalmente la conciliación y arbitraje como mecanismos de solución de conflictos.

Así, entre 1906 y 1917 se fueron dictando un conjunto de disposiciones legales, que pueden ser consideradas como el antecedente inmediato de las leyes de 1924 (contrato de trabajo para obreros; reforma a la ley de accidentes del trabajo; seguro de enfermedad, invalidez y accidentes; conciliación y arbitraje; sindicatos; cooperativas y contrato de trabajo para empleados).

En 1919, dos meses antes de la presentación del proyecto conservador, el Ministro del Interior había nombrado una Comisión Especial de Legislación Social, constituida por cinco miembros de la Alianza Liberal, la que se encargaría de elaborar una serie de proyectos sobre legislación laboral y la creación de un Ministerio del Trabajo y de Previsión Social. El resultado de esta comisión fue la presentación al Congreso de un proyecto que creaba dicho Ministerio, otro sobre jornada máxima de trabajo y uno que reglamentaba el trabajo de mujeres y niños.

En 1920 Moisés Poblete fue nombrado por el electo Presidente de la República, Arturo Alessandri, Director de la Oficina del Trabajo, y desde su cargo preparó el proyecto de Código Laboral del gobierno, presentado, a la Cámara de Diputados en junio de 1921.

En julio de 1921, la Alianza Liberal presentó su propio proyecto de Código Laboral a la Cámara de Diputados. Este contemplaba más de seiscientos artículos, que abarcaban materias como las condiciones de trabajo, contratos individuales y colectivos, sindicatos y mecanismos de conciliación y arbitraje.

En 1966, se introdujo la llamada "ley de inamovilidad" (ley 16455), que impedía al empleador despedir sin una causa justificada.

En relación a la afiliación sindical de los obreros, se requería la aprobación de al menos el 55% de los trabajadores para formar un sindicato, y tanto la afiliación como el pago de cuotas eran obligatorias. El sindicato profesional lo conformaban al menos 25 personas que ejercieran una misma profesión o trabajos similares o conexos en una misma industria o industrias. Asimismo, se permitía la negociación colectiva por empresa para todo tipo de sindicato, y por rama de actividad sólo para los sindicatos profesionales. Dado que la afiliación era obligatoria, las cláusulas del contrato colectivo se aplicaban a todos quienes se integraran con posterioridad al sindicato. La regulación de la huelga -

vigente desde 1932- establecía el derecho a que ésta fuera indefinida y con prohibición de reemplazo.

Por último, en el sector privado las remuneraciones se fijaban a través de negociación colectiva o directamente con el empleador, sujeto además al respeto del salario mínimo. La indización era bastante generalizada, pues el gobierno fijaba a través de decretos leyes los reajustes de remuneraciones al sector público, los que garantizaban un 100% de la inflación pasada y se hacían extensivos al ámbito privado que no negociaba colectivamente.

8.7.2.2. Desregulación de facto con legislación proteccionista: período 1973-78.

Este período puede ser caracterizado por la fuerte represión política a la dirigencia sindical: sin modificar las normas concernientes a sus organizaciones, en la práctica se limitó completamente su accionar. Más aún, al prohibirse la negociación colectiva, no existió la posibilidad de huelga legal.

Aunque durante el período se mantuvieron las normas proteccionistas que regulaban los contratos individuales de trabajo -en particular la Ley de Inamovilidad-, el fuerte grado de represión de la actividad sindical y una menor fiscalización de las normas vigentes permiten hablar de desregulación *de facto*. Esta situación se manifestó particularmente en aumentos masivos de los despidos, asociados a la facilidad con que se utiliza como causal de aquéllos las "necesidades de la empresa" y a la dificultad del trabajador para entablar juicio y exigir el pago de indemnizaciones por despido (González, 1996).

El gobierno intervenía directamente en la fijación de salarios, decretando por ley los aumentos generales de remuneraciones para los sectores público y privado. A partir de 1973, se uniforman las distintas definiciones de salarios mínimos existentes, y su monto y reajustabilidad son determinados por el gobierno sin periodicidad establecida. De este modo, al prohibirse la negociación colectiva en 1973, se rigidizó el comportamiento de los salarios, ya no determinados por el libre juego de las fuerzas del mercado. En un contexto de inflación descendente, la reajustabilidad salarial de acuerdo a la inflación pasada generó un fuerte incremento de los salarios reales entre 1975 y 1982, aunque a partir de un nivel muy deprimido. Esta determinación institucional de los salarios podría

explicar la coexistencia de elevadas tasas de desempleo con salarios reales crecientes pos-recesión de 1975.

8.7.2.3. Reformas y desregulación laboral: período 1978-89.

En este período se desregula formalmente el mercado laboral, modificándose la Ley de Inamovilidad, derogándose todos los carnés que permitían el desempeño de determinadas actividades y limitando sustantivamente el rol gubernamental en la determinación de los salarios.

Con el "Plan Laboral", desde 1979 se restablecen la negociación colectiva, la actividad sindical y la huelga, pero en condiciones muy diferentes a las existentes hasta 1973.

En relación a los despidos, el DL 2200, referido a las relaciones individuales de trabajo, reimplanta en 1978 el desahucio como una forma de extinguir el contrato de trabajo, permitiendo al empleador despedir sin expresión de causa ni posibilidad de reclamo, pero indemnizando al trabajador con un mes por año de servicio. Empero, esta nueva legislación se aplicó sólo a los trabajadores contratados con posterioridad a la fecha del decreto ley. En 1981, la ley 18618 modificó al DL 2200, mantuvo el desahucio unilateral en los términos existentes, pero redujo la indemnización a un mes por año de servicio con un tope de 5 años, para los trabajadores contratados con posterioridad a la fecha de la ley. Las causales de despido siguieron siendo las mismas, pero desde diciembre de 1984 (ley 18372) se eliminó como tal las "necesidades de la empresa".

La nueva legislación sindical distingue cuatro tipos de sindicatos:

- de empresa, el que agrupa sólo a trabajadores empleados por una misma unidad productiva;
- interempresas, que reúne a trabajadores de a lo menos tres empleadores distintos;
- de trabajadores independientes, para quienes no dependen de un empleador, y
- de trabajadores transitorios, que incluye a trabajadores cuyas actividades ocurren en períodos intermitentes (por ejemplo, los trabajadores agrícolas y de la construcción).

A diferencia de la normativa anterior, ahora la afiliación sindical es voluntaria. Para constituir un sindicato en empresas de menos de 25 trabajadores, se requiere de al menos ocho trabajadores; en las empresas de entre 25 y 50 trabajadores, se requiere que al menos un 50% de los trabajadores esté de acuerdo con ello, y en las unidades con más de 50 trabajadores, un quórum mínimo de 25 trabajadores, que representen a lo menos un 10% de la dotación total. Además, independientemente del porcentaje del total de trabajadores que representen, pueden constituir un sindicato 250 o más trabajadores de una misma empresa. Los sindicatos se financian con las cuotas de sus afiliados, las cuales pueden ser deducidas directamente de sus salarios por el empleador si así se hubiese acordado por mayoría en votación secreta o si el trabajador lo autoriza por escrito. La afiliación a federaciones y confederaciones se permite para fines diferentes de la negociación colectiva.

Las normas que rigen la negociación colectiva sólo permiten negociar a un empleador con uno o más sindicatos de la respectiva empresa, o a un empleador y grupos de trabajadores de la empresa organizados específicamente para ello. En todos los casos, los acuerdos alcanzados regían nada más para los trabajadores que suscribían los mismos. La duración mínima de un convenio colectivo se fijó en dos años, no existiendo duración máxima. La duración de la huelga fue limitada a 60 días, al cabo de los cuales los contratos de trabajo caducaban automáticamente, perdiendo el trabajador su derecho a indemnización por despido. Se permitió el reemplazo temporal de los huelguistas, posibilitándose que una vez transcurridos 30 días de iniciado el movimiento, los trabajadores que lo abandonaran pudieran reintegrarse mediante la firma de un contrato individual de trabajo. La declaración de cierre patronal (*lock-out*) requiere que con anterioridad los trabajadores hubiesen declarado la huelga, que ésta afecte a más del 50% del total de trabajadores o que ésta ponga en riesgo actividades esenciales para la operación de la empresa. El *lock-out* tiene una duración máxima de 30 días o el término de la huelga.

Con la reinstauración de la negociación colectiva, la política de remuneraciones cambió, dándose mayor espacio para que los mecanismos de mercado determinaran los salarios. No obstante, en un primer momento (1979-82) se estableció un piso mínimo en las negociaciones colectivas equivalente a las cláusulas pactadas en el contrato colectivo anterior, indizadas de acuerdo al 100% de la inflación pasada. Los reajustes de salarios públicos decretados por el gobierno se hicieron extensivos sólo al sector privado que no negociaba colectivamente. Desde 1982, se eliminó la indización obligatoria de los

contratos colectivos privados y los reajustes de los salarios públicos dejaron de ser forzosamente aplicables para el sector privado que no negocia colectivamente.

8.7.2.4. Democracia, equilibrio y flexibilidad: 1990 en adelante.

Si bien la legislación laboral vigente al término del régimen militar posibilitaba la negociación colectiva y el derecho a huelga, el poder de negociación de los trabajadores era bajo porque se permitía el reemplazo temporal de los huelguistas, el "descuelgue" de trabajadores luego de 30 días -independiente de la última oferta de la empresa-, y su despido sin derecho a indemnizaciones al cabo de 60 días. Además, los empleadores podían despedir sin expresión de causa y existía prohibición de formar sindicatos transitorios en algunas actividades económicas.

Por ello, uno de los temas cruciales asumidos por el gobierno del Presidente Aylwin fueron las relaciones Estado-empresarios-trabajadores, lográndose un acuerdo para reformar la legislación laboral y corregir la desventaja con que los trabajadores negociaban, sin afectar negativamente la flexibilidad y el dinamismo del mercado laboral. Con este fin, se modificaron algunas normas del contrato individual de trabajo, de la negociación colectiva y del funcionamiento de las organizaciones y centrales sindicales (Cortázar, 1993).

La ley 19010 introdujo en 1990 varias modificaciones vigentes hasta hoy. Así, se requiere que todo despido sea justificado, aunque el reestablecimiento de la causal "necesidades de la empresa" otorga gran flexibilidad a los empleadores para ajustar el número de trabajadores en situaciones de crisis. También se aumentó de 5 a 11 años el tope de la indemnización por despido para los trabajadores contratados con posterioridad a 1981, manteniéndola sin tope de años para aquéllos contratados antes de esa fecha. En caso de despido por faltas graves del trabajador, no hay reincorporación y el contrato de trabajo expira sin derecho a indemnización. Cabe precisar que el actual Código del Trabajo ofrece la posibilidad de optar por una indemnización a todo evento -independiente de las causas de término del contrato- una vez cumplidos 6 años en la empresa. Sin embargo, este mecanismo no ha sido utilizado hasta la fecha, en parte porque muchas empresas y trabajadores no lo conocen, o porque las empresas más

grandes tienen otro tipo de acuerdos de indemnizaciones a todo evento más atractivos para sus trabajadores.

La reforma de 1990 mantuvo los mismos tipos de sindicatos y la afiliación voluntaria, pero amplió la posibilidad de constituir sindicatos eventuales o transitorios en cualquier área de actividad económica y disminuyó el *quórum* para formar sindicatos en empresas con menos de 50 trabajadores. Tampoco alteró las fuentes de financiamiento sindical, pero estableció que los trabajadores beneficiados de la negociación colectiva deberán aportar al sindicato involucrado un 75% de la cotización mensual ordinaria durante la vigencia del contrato; de este modo, se intentó corregir el problema del *free rider* y mejorar la posición financiera de los sindicatos. Finalmente, se aseguró la existencia de centrales sindicales -cautelándose la libre afiliación a éstas- y fueron fortalecidos los fueros sindicales

La negociación colectiva puede ser por empresa o para un conjunto de empresas, cuando las partes así lo acuerden voluntariamente; este es un cambio significativo respecto de la legislación anterior, que prohibía negociar más allá de la empresa individual. Al igual que en la normativa anterior, la negociación puede ser realizada por organizaciones sindicales o por trabajadores que se unan para tal efecto (grupos negociadores). Los acuerdos alcanzados son válidos tanto para quienes los suscriben, como para los nuevos trabajadores -previo mutuo consentimiento de las partes. La duración mínima de los convenios colectivos se mantuvo en dos años: lejos de ver este piso en la duración de los convenios como un elemento rigidizador de las condiciones laborales, las empresas lo valoran positivamente como un factor de estabilidad en las relaciones laborales. Esto se comprueba al observar que algunas grandes empresas entregan un bono a sus trabajadores para extender el período de vigencia del acuerdo colectivo (González, 1996).

La reforma reinstauró la huelga indefinida, pero estableció desde el primer día de huelga la posibilidad del reemplazo temporal de trabajadores, siempre que la última oferta del empleador asegure al menos las condiciones pactadas en el contrato vigente, reajustadas según la variación inflacionaria del período transcurrido. Si no se cumple esta condición, el empleador podrá reemplazar sólo luego de 15 días de huelga. Si se dan las condiciones para contratar reemplazantes a partir del primer día de huelga, los trabajadores podrán reintegrarse individualmente a sus labores al cabo del decimoquinto día de huelga; en caso contrario, el regreso individual a las faenas podrá ser recién desde el trigésimo día de huelga. Tanto el acortamiento de los plazos para reemplazar

trabajadores y para el descuelgue de trabajadores en huelga -factores ambos supeditados a una oferta seria del empleador-, como la eliminación del plazo definido para la huelga, permiten mejorar la eficiencia, pues trabajadores y empleadores tienen incentivos para acercar posiciones y evitar el conflicto.

En relación al cierre temporal de la empresa por parte del empleador (*lock-out*), se mantienen las normas establecidas en el período anterior. La nueva normativa sobre negociación colectiva y resolución de conflictos está diseñada para resolver éstos lo más rápidamente posible. Aparte de la huelga, la legislación introduce dos mecanismos de resolución de conflictos: la mediación y el arbitraje. El mediador, designado de común acuerdo, tiene un plazo de 10 días para realizar una propuesta de solución. También las partes pueden someter la negociación a un arbitraje voluntario, en cuyo caso el árbitro elige la oferta final de una de las partes y su resolución tiene carácter ejecutivo, pero es apelable. El hecho de que el árbitro decida entre los últimos planteamientos de las partes tiene la virtud de incentivar un acercamiento de posiciones. En el caso de empresas donde no puede declararse la huelga, el arbitraje es obligatorio.

La política salarial se mantiene y, por lo tanto, las únicas regulaciones subsistentes son la fijación de los reajustes de remuneraciones para el sector público y de los salarios mínimos.

8.7.2.5. Situación Actual.

Uno de los objetivos de las modificaciones de la jornada extraordinaria corresponde a limitar la cantidad de horas extras realizadas por los trabajadores, en la práctica las empresas pasaron a estar “ilegales”, ya que los trabajadores no estaban dispuestos a ganar menos y los empleadores no los podían obligar a no trabajar.

Últimamente, se ha generalizado el uso de horas extras, a veces por abusos por parte de los empleadores y otras veces por necesidad de los trabajadores, quienes buscan aumentar su remuneración por esta vía. Así, debido a la norma demasiado rígida de que las horas extras no pueden exceder de 2 diarias, muchos trabajadores y empleadores estarían cometiendo irregularidades legales, a pesar de que en la mayoría de los casos ambas partes estén de acuerdo.

La sobre utilización empresarial del tiempo extra de trabajo, transformándolo en práctica habitual, es no sólo admitida sino estimulada por la ley. En el caso de una jornada semanal de seis días, la jornada extraordinaria podría tener una duración de 12 semanales, 52 horas mensuales y 562 horas anuales. A ello se agrega que el valor de la hora extraordinaria es relativamente inferior a la hora ordinaria de trabajo ya que sólo considera como base de cálculo el sueldo base y no las otras remuneraciones.

Uno de los requisitos legales es, que la jornada extraordinaria sea pactada voluntariamente por las partes, por ende no procede que la empresa imponga unilateralmente la ejecución de tiempo extra de trabajo. Sin embargo, es evidente la práctica de incluir en las cláusulas del contrato individual la obligación de efectuar un determinado número de horas extras a la semana. Es más: se observa en ciertos sectores de la economía que el tiempo extra es habitual.

Pero las leyes laborales debieran tener como objetivo no sólo proteger al trabajador sino que fundamentalmente incentivar la creación de empleo, la última reforma. "Es irreal, a tal extremo, que en muchos aspectos ni siquiera se ha podido aplicar. Por ejemplo, prácticamente se prohibió el trabajo en horas extraordinarias, salvo para situaciones especiales de la empresa, previo pacto, que no pueden durar más de tres meses. Sin embargo, todas las firmas trabajan horas extraordinarias y a la Dirección del Trabajo se le dificulta su fiscalización, porque si fiscaliza este tamaño error, que nos transforma en el único país del mundo que no puede trabajar horas extraordinarias, los trabajadores disminuyen su remuneración en un 15% ó 20%, es decir, el equivalente al incremento de remuneraciones de los últimos 10 años.

La situación de los trabajadores de grandes tiendas remunerados por comisiones de ventas, que han visto rebajar su ingreso 15%, puesto que la reforma obliga a tener dos domingos libres al mes, días de mayor venta.

Aún más, en algunos sectores, como por ejemplo el comercio, en el cual el sueldo base es casi inexistente en estos días se esta legislando para que la base de cálculo sea el sueldo mínimo legal, ya que esta Iniciativa nace de una distorsión que se había producido en donde las horas extraordinarias costaban menos que la ordinaria.

8.8. Extracto del Mensaje de S.E. El Presidente de la República con el que inicia un proyecto de ley.

Primer Trámite Constitucional: Senado

Mensaje del Ejecutivo

Fecha 28 de Noviembre, 2000. Cuenta en Sesión 13, Legislatura. 343.

MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO.

SANTIAGO, noviembre 16 de 2000
M E N S A J E N° 136-343/

Honorable Senado:

Como es de vuestro conocimiento, el Gobierno que presido ha declarado su objetivo de asegurar progresivamente adecuados niveles de bienestar económico y social, armonizando iniciativas para fomentar el necesario desarrollo económico con grados importantes de equidad social y dignidad para a todos sus ciudadanos, especialmente para aquellos más humildes. En razón de ello, hemos asignado a los temas del trabajo la mayor importancia, comprometiéndonos firmemente con una modernización del mundo laboral que incentive la creación de empleo, beneficie a los trabajadores, erradique toda forma de discriminación, promueva el pleno respeto y el diálogo entre las partes sociales y fortalezca la competitividad de nuestra economía. Consideramos que estos propósitos requieren ineludiblemente una modernización de la legislación laboral, para que responda a los nuevos desafíos de un país que avanza y que permita que el progreso llegue también al mundo del trabajo.

8.8.1. OBJETIVOS DE LA INICIATIVA.

Horas extraordinarias.

Además, se explicita el carácter extraordinario de las horas extras. Estas deben responder a los requerimientos productivos de la empresa, disponiéndose que deban constar por escrito y tener una vigencia transitoria. Con ello, se persigue terminar con las prácticas inadecuadas de transformar el trabajo extraordinario en ordinario, con los consecuentes efectos sociales y laborales.

8.9. Comparación de la normativa laboral del año 1994 y 2002

CODIGO DEL TRABAJO

DFL 1.- Santiago, 7 de Enero de 1994.-

Jornada ordinaria de trabajo

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales. 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.

Art. 25. La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de pasajeros y choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes. Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de

cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél.

Art. 27. Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable a las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.

Tampoco se aplicarán sus disposiciones al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes – exceptuando el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina – en empresas de telégrafos, teléfono, telex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

En caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Art. 32. Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior. 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.

CODIGO DEL TRABAJO

DFL 1.- Santiago, 31 de julio 2002.-

Art. 22. La duración de la jornada de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedaran 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 quedaran 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.

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizara por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.

Art. 25. La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 180

horas mensuales. En el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustara al acuerdo de las partes. Tratándose de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el mencionado tiempo de descanso tampoco será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustara de igual modo. No obstante, en el caso de estos últimos, los tiempos de espera se imputaran a la jornada.

Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o mas horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrán manejar mas de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración minima será de dos horas.

El bus o camión deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que este se realice total o parcialmente a bordo de aquellos.

Art. 27. Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes – exceptuando el personal administrativo, el de lavandería, lencería o cocina –, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

El desempeño de la jornada que establece este artículo solo se podrá distribuir hasta por un máximo de cinco días a la semana.

Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

En caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto

día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Art. 32. Las horas extraordinarias solo 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 consideraran 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. En caso de que no exista sueldo convenido, o este sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, este constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

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.

8.10. Encuesta laboral 1998 Encla.

NIVELES DE ACUERDO ENTRE LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES PARA HACER HORAS EXTRAORDINARIAS

Ante la pregunta de si las horas extraordinarias se hacían de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, la gran mayoría de éstos, fueran o no sindicalizados indicó que éstas se hacían de mutuo acuerdo. Observándose una pequeña proporción de alrededor del 21% de empresas sin sindicato y un 17% de empresas con sindicato donde las horas extraordinarias, son más bien una imposición del empleador.

GRÁFICO 58

Acuerdo sobre horas extraordinarias

ENCLA98: Trabajadores



FRECUENCIA CON QUE SE REALIZAN LAS HORAS EXTRAORDINARIAS EN LA EMPRESA

Los trabajadores informan que en un 20 % de las empresas, las horas extraordinarias se hacen de manera reiterada y regular. Esta proporción es más alta entre las empresas grandes (40.3%) y coincidentemente en las empresas que cuentan con sindicato.

CUADRO 7

Frecuencia de las horas extraordinarias según tamaño de la empresa.

ENCLA98, Trabajadores

| | Micro-empresa % | Pequeña empresa % | Mediana empresa % | Gran empresa % | Total % |
|--------------------------|-----------------|-------------------|-------------------|----------------|---------|
| De manera reiterada | 11,1 | 16,4 | 22,9 | 40,3 | 19,9 |
| Sólo ocasiones extraord. | 41,6 | 57,1 | 61,9 | 49,3 | 52,8 |
| No sabe | 1,0 | 1,2 | 0,5 | 3,1 | 1,3 |
| No se trabajan | 46,3 | 25,1 | 14,7 | 7,3 | 25,9 |
| N.C. | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,1 |

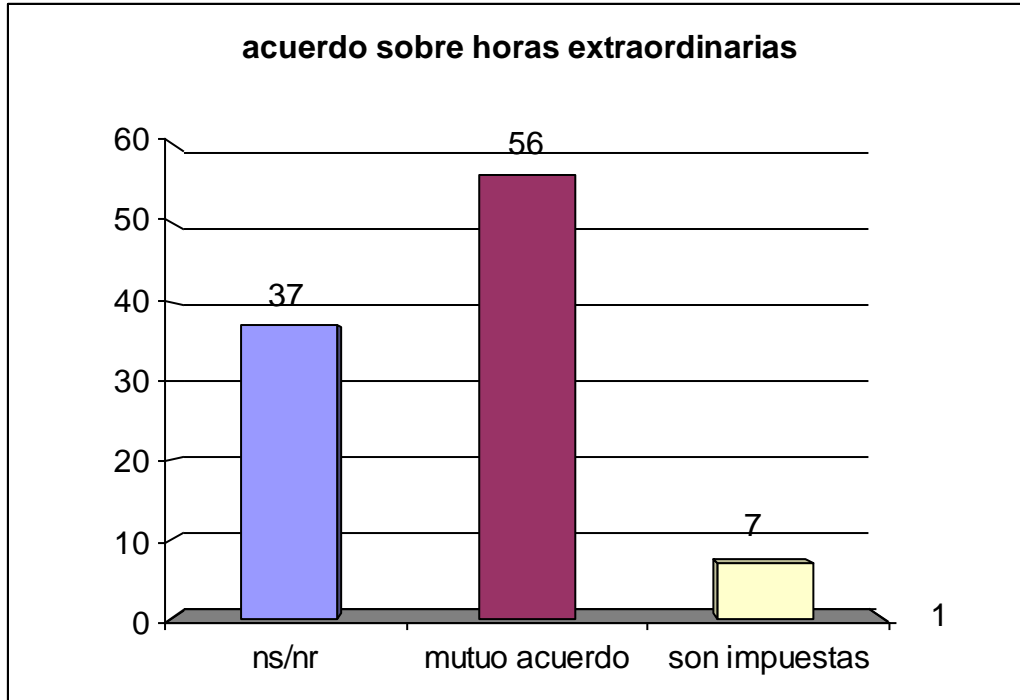
GRAFICO 59

Frecuencia horas extraordinarias según trabajadores sindicalizados o no

ENCLA 98, Trabajadores
INFORME DE RESULTADOS
Encuesta Laboral, 1998



8.11. Encuesta laboral 1999 Encla.



La realización de horas extraordinarias, contrario a lo que indica su nombre se ha convertido en una práctica usual que se manifiesta en el gran interés por parte de los trabajadores, un 74% de los entrevistados manifestó mucho o un mediano interés por hacer horas extraordinarias. El grado de interés del personal es distinto según exista o no sindicato. y también es diferente según los distintos tamaños de las empresas.

Otra manera de evaluar la realización de horas extraordinarias es a través de la frecuencia con que éstas se realizan, para ello se les preguntó a los trabajadores si en sus empresas se hacían regularmente, a veces o nunca. Alrededor de dos tercios manifiesta que hace horas extraordinarias, ya sea regularmente o a veces. Al mirar el comportamiento por tamaño de empresa, la tendencia muestra que son más frecuentes las horas extraordinarias en las empresas grandes y medianas, mientras que en poco más de la mitad de las microempresas no se realizan. La presencia/ ausencia de un sindicato al interior de una empresa no parece influir significativamente en la frecuencia de horas extraordinarias.

Un aspecto esencial de la jornada extraordinaria y de acuerdo a lo establecido en la norma es que son voluntarias y por lo tanto debe haber acuerdo entre las partes de la relación laboral, de ahí que la presencia o ausencia de una organización sindical, podría mostrar un comportamiento diferenciado. La información entregada por los trabajadores

indica que el mutuo acuerdo prima siempre, exista o no un sindicato, sin embargo este mutuo acuerdo es mayor en las empresas que tienen sindicato

CAPITULO III.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.

CUESTIONARIO.

Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.

1. ¿Hace cuantos años iniciaron actividades?
 - Mas de 5 años
 - Mas de 15 años
 - Mas de 25 años

2. ¿Cual era el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 48 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

3. ¿Bajo que circunstancias se realizaban horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

4. ¿Cual es el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 45 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

5. ¿Bajo que circunstancias se realizan horas extras? Marque con una X la o las respuestas.

- a solicitud del empleador.
- por decisión del trabajador.
- por acuerdo de las partes.

6. ¿El cambio de la cantidad de horas de 48 a 45 horas semanales de la jornada de trabajo ha producido algún efecto?

- aumento de los trabajadores.
- disminución de los trabajadores.
- ningún cambio.

7. ¿La restricción de la jornada extraordinaria ha producido algún efecto?

- aumento de horas trabajadas.
- disminución de horas trabajadas.
- ningún cambio.

8. Desde el año 2001 a la fecha ¿se ha producido algún cambio importante en cuanto a la contratación de personal?

- aumento de contratación
- disminución de contratación
- ningún cambio

9. ¿Cómo han solucionado las necesidades de personal, para faenas específicas?

- contratando personal
- subcontratando.

Empresa.....CONSTRUCTORA A.....

Nombre del representante...VIOLETA VALENZUELA.....

Cargo...SECRETARIA.....

CUESTIONARIO.

Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.

1. ¿hace cuantos años iniciaron actividades?
 - () Mas de 5 años
 - (X) Mas de 15 años
 - () Mas de 25 años

2. ¿cual era el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - (X) 48 horas.
 - () 55 horas.
 - () mas de 55 horas.

3. ¿Bajo que circunstancias se realizaban horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - (X) a solicitud del empleador.
 - () por decisión del trabajador.
 - () por acuerdo de las partes.

4. ¿cual es el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - (X) 45 horas.
 - () 55 horas.
 - () mas de 55 horas.

5. ¿Bajo que circunstancias se realizan horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - (X) a solicitud del empleador.
 - () por decisión del trabajador.
 - () por acuerdo de las partes.

6. ¿El cambio de la cantidad de horas de 48 a 45 horas semanales de la jornada de trabajo ha producido algún efecto?
- () aumento de los trabajadores.
 - () disminución de los trabajadores.
 - (X) ningún cambio.
7. ¿la restricción de la jornada extraordinaria ha producido algún efecto?
- () aumento de horas trabajadas.
 - () disminución de horas trabajadas.
 - (X) ningún cambio.
8. Desde el año 2001 a la fecha ¿se ha producido algún cambio importante en cuanto a la contratación de personal?
- () aumento de contratación
 - () disminución de contratación
 - (X) ningún cambio
9. ¿Cómo han solucionado las necesidades de personal, para faenas específicas?
- (X) contratando personal
 - () subcontratando.

Empresa...CONSTRUCTORA PACIFIC BUILDERS.....

Nombre del representante...MICHAEL BUILDERS.....

Cargo...DUEÑO - GERENTE.....

CUESTIONARIO.

Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.

1. ¿Hace cuantos años iniciaron actividades?
 - () Mas de 5 años
 - () Mas de 15 años
 - (X) Mas de 25 años

2. ¿Cual era el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - (X) 48 horas.
 - () 55 horas.
 - () mas de 55 horas.

3. ¿Bajo que circunstancias se realizaban horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - () a solicitud del empleador.
 - () por decisión del trabajador.
 - (X) por acuerdo de las partes.

4. ¿Cual es el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - (X) 45 horas.
 - () 55 horas.
 - () mas de 55 horas.

5. ¿Bajo que circunstancias se realizan horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - () a solicitud del empleador.
 - () por decisión del trabajador.
 - (X) por acuerdo de las partes.

6. ¿El cambio de la cantidad de horas de 48 a 45 horas semanales de la jornada de trabajo ha producido algún efecto?
- () aumento de los trabajadores.
 - () disminución de los trabajadores.
 - (X) ningún cambio.
7. ¿la restricción de la jornada extraordinaria ha producido algún efecto?
- () aumento de horas trabajadas.
 - () disminución de horas trabajadas.
 - (X) ningún cambio.
8. Desde el año 2001 a la fecha ¿se ha producido algún cambio importante en cuanto a la contratación de personal?
- () aumento de contratación
 - () disminución de contratación
 - (X) ningún cambio
9. ¿Cómo han solucionado las necesidades de personal, para faenas específicas?
- () contratando personal
 - (X) subcontratando.

Empresa...CONSTRUCTORA JUAN ROJAS VIVANCO.....

Nombre del representante...LORENA GONZALEZ.....

Cargo.....SECRETARIA.....

CUESTIONARIO.

Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.

1. ¿Hace cuantos años iniciaron actividades?
 - () Mas de 5 años
 - (X) Mas de 15 años
 - () Mas de 25 años

2. ¿Cual era el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - (X) 48 horas.
 - () 55 horas.
 - () mas de 55 horas.

3. ¿Bajo que circunstancias se realizaban horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - () a solicitud del empleador.
 - () por decisión del trabajador.
 - (X) por acuerdo de las partes.

4. ¿Cual es el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - (X) 45 horas.
 - () 55 horas.
 - () mas de 55 horas.

5. ¿Bajo que circunstancias se realizan horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - () a solicitud del empleador.
 - () por decisión del trabajador.
 - (X) por acuerdo de las partes.

6. ¿El cambio de la cantidad de horas de 48 a 45 horas semanales de la jornada de trabajo ha producido algún efecto?
- () aumento de los trabajadores.
 - (X) disminución de los trabajadores.
 - () ningún cambio.
7. ¿La restricción de la jornada extraordinaria ha producido algún efecto?
- () aumento de horas trabajadas.
 - () disminución de horas trabajadas.
 - (X) ningún cambio.
8. Desde el año 2001 a la fecha ¿se ha producido algún cambio importante en cuanto a la contratación de personal?
- () aumento de contratación
 - (X) disminución de contratación
 - () ningún cambio
9. ¿Cómo han solucionado las necesidades de personal, para faenas específicas?
- () contratando personal
 - (X) subcontratando.

Empresa...CONSTRUCTORA COSTA VERDE.....

Nombre del representante...VICTOR TORRES.....

Cargo...ENCARGADO PERSONAL.....

CUESTIONARIO.

Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.

1. ¿Hace cuantos años iniciaron actividades?
 - Mas de 5 años
 - Mas de 15 años
 - Mas de 25 años

2. ¿Cual era el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 48 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

3. ¿Bajo que circunstancias se realizaban horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

4. ¿Cual es el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 45 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

5. ¿Bajo que circunstancias se realizan horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

6. ¿El cambio de la cantidad de horas de 48 a 45 horas semanales de la jornada de trabajo ha producido algún efecto?
- aumento de los trabajadores.
 - disminución de los trabajadores.
 - ningún cambio.
7. ¿La restricción de la jornada extraordinaria ha producido algún efecto?
- aumento de horas trabajadas.
 - disminución de horas trabajadas.
 - ningún cambio.
8. Desde el año 2001 a la fecha ¿se ha producido algún cambio importante en cuanto a la contratación de personal?
- aumento de contratación
 - disminución de contratación
 - ningún cambio
9. ¿Cómo han solucionado las necesidades de personal, para faenas específicas?
- contratando personal
 - subcontratando.

Empresa...CONSTRUCTORA LOS CIBELES.....

Nombre del representante...OSCAR ARANCIBIA.....

Cargo.....ADMINISTRADOR.....

CUESTIONARIO.

Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.

1. ¿Hace cuantos años iniciaron actividades?
 - () Mas de 5 años
 - (X) Mas de 15 años
 - () Mas de 25 años

2. ¿Cual era el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - (X) 48 horas.
 - () 55 horas.
 - () mas de 55 horas.

3. ¿Bajo que circunstancias se realizaban horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - () a solicitud del empleador.
 - () por decisión del trabajador.
 - (X) por acuerdo de las partes.

4. ¿Cual es el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - (X) 45 horas.
 - () 55 horas.
 - () mas de 55 horas.

5. ¿Bajo que circunstancias se realizan horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - () a solicitud del empleador.
 - () por decisión del trabajador.
 - (X) por acuerdo de las partes.

6. ¿El cambio de la cantidad de horas de 48 a 45 horas semanales de la jornada de trabajo ha producido algún efecto?
- aumento de los trabajadores.
 - disminución de los trabajadores.
 - ningún cambio.
7. ¿La restricción de la jornada extraordinaria ha producido algún efecto?
- aumento de horas trabajadas.
 - disminución de horas trabajadas.
 - ningún cambio.
8. Desde el año 2001 a la fecha ¿se ha producido algún cambio importante en cuanto a la contratación de personal?
- aumento de contratación
 - disminución de contratación
 - ningún cambio
9. ¿Cómo han solucionado las necesidades de personal, para faenas específicas?
- contratando personal
 - subcontratando.

Empresa...INVERSIONES Y CONSTRUCCIONES STONE S.A.....

Nombre del representante...CHRISTOPHER GORTAIRE.....

Cargo...ADMINISTRADOR DE CONTRATO.....

CUESTIONARIO.

Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.

1. ¿Hace cuantos años iniciaron actividades?
 - Mas de 5 años
 - Mas de 15 años
 - Mas de 25 años

2. ¿Cual era el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 48 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

3. ¿Bajo que circunstancias se realizaban horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

4. ¿Cual es el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 45 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

5. ¿Bajo que circunstancias se realizan horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

6. ¿El cambio de la cantidad de horas de 48 a 45 horas semanales de la jornada de trabajo ha producido algún efecto?
- () aumento de los trabajadores.
 - (X) disminución de los trabajadores.
 - () ningún cambio.
7. ¿La restricción de la jornada extraordinaria ha producido algún efecto?
- () aumento de horas trabajadas.
 - () disminución de horas trabajadas.
 - (X) ningún cambio.
8. Desde el año 2001 a la fecha ¿se ha producido algún cambio importante en cuanto a la contratación de personal?
- () aumento de contratación
 - (X) disminución de contratación
 - () ningún cambio
9. ¿Cómo han solucionado las necesidades de personal, para faenas específicas?
- () contratando personal
 - (X) subcontratando.

Empresa...CONSTRUCTORA HAGA.....

Nombre del representante...HUMBERTO AGUIRRE.....

Cargo...ENCARGADO RECURSOS HUMANOS.....

CUESTIONARIO.

Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.

1. ¿Hace cuantos años iniciaron actividades?
 - Mas de 5 años
 - Mas de 15 años
 - Mas de 25 años

2. ¿Cual era el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 48 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

3. ¿Bajo que circunstancias se realizaban horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

4. ¿Cual es el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 45 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

5. ¿Bajo que circunstancias se realizan horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

6. ¿El cambio de la cantidad de horas de 48 a 45 horas semanales de la jornada de trabajo ha producido algún efecto?
- () aumento de los trabajadores.
 - (X) disminución de los trabajadores.
 - () ningún cambio.
7. ¿La restricción de la jornada extraordinaria ha producido algún efecto?
- () aumento de horas trabajadas.
 - () disminución de horas trabajadas.
 - (X) ningún cambio.
8. Desde el año 2001 a la fecha ¿se ha producido algún cambio importante en cuanto a la contratación de personal?
- () aumento de contratación
 - (X) disminución de contratación
 - () ningún cambio
9. ¿Cómo han solucionado las necesidades de personal, para faenas específicas?
- () contratando personal
 - (X) subcontratando.

Empresa...CONSTRUCTORA VIÑA DEL MAR.....

Nombre del representante...CLAUDIA GARRIDO.....

Cargo.....SECRETARIA.....

CUESTIONARIO.

Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.

1. ¿Hace cuantos años iniciaron actividades?
 - Mas de 5 años
 - Mas de 15 años
 - Mas de 25 años

2. ¿Cual era el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 48 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

3. ¿Bajo que circunstancias se realizaban horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

4. ¿Cual es el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 45 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

5. ¿Bajo que circunstancias se realizan horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

6. ¿El cambio de la cantidad de horas de 48 a 45 horas semanales de la jornada de trabajo ha producido algún efecto?
- aumento de los trabajadores.
 - disminución de los trabajadores.
 - ningún cambio.
7. ¿La restricción de la jornada extraordinaria ha producido algún efecto?
- aumento de horas trabajadas.
 - disminución de horas trabajadas.
 - ningún cambio.
8. Desde el año 2001 a la fecha ¿se ha producido algún cambio importante en cuanto a la contratación de personal?
- aumento de contratación
 - disminución de contratación
 - ningún cambio
9. ¿Cómo han solucionado las necesidades de personal, para faenas específicas?
- contratando personal
 - subcontratando.

Empresa...CONSTRUCTORA BB Y C.....

Nombre del representante...PATRICIA VASQUEZ.....

Cargo...SECRETARIA.....

CUESTIONARIO.

Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores de empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012.

1. ¿Hace cuantos años iniciaron actividades?
 - Mas de 5 años
 - Mas de 15 años
 - Mas de 25 años

2. ¿Cual era el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 48 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

3. ¿Bajo que circunstancias se realizaban horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

4. ¿Cual es el promedio semanal de horas trabajadas? Marque con una X la respuesta.
 - 45 horas.
 - 55 horas.
 - mas de 55 horas.

5. ¿Bajo que circunstancias se realizan horas extras? Marque con una X la o las respuestas.
 - a solicitud del empleador.
 - por decisión del trabajador.
 - por acuerdo de las partes.

6. ¿El cambio de la cantidad de horas de 48 a 45 horas semanales de la jornada de trabajo ha producido algún efecto?
- () aumento de los trabajadores.
 - (X) disminución de los trabajadores.
 - () ningún cambio.
7. ¿La restricción de la jornada extraordinaria ha producido algún efecto?
- () aumento de horas trabajadas.
 - () disminución de horas trabajadas.
 - (X) ningún cambio.
8. Desde el año 2001 a la fecha ¿se ha producido algún cambio importante en cuanto a la contratación de personal?
- () aumento de contratación
 - (X) disminución de contratación
 - () ningún cambio
9. ¿Cómo han solucionado las necesidades de personal, para faenas específicas?
- () contratando personal
 - (X) subcontratando.

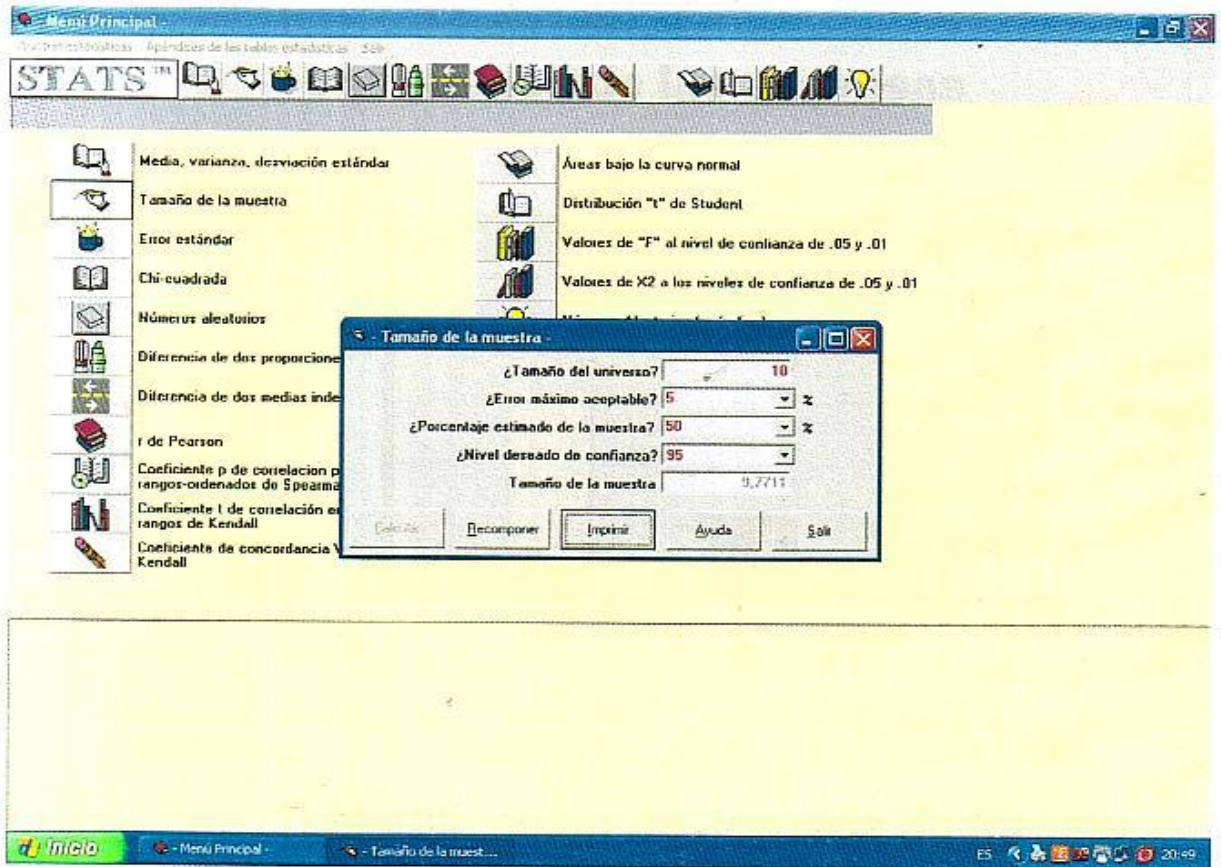
Empresa...CONSTRUCTORA BENAVENTE.....

Nombre del representante...JOHANA CORNEJO.....

Cargo...JEFA ADMINISTRACION Y FINANZAS.....

Validación.

1. Tamaño del universo 10 empresas.
2. El universo seleccionado son empresas constructoras de Valparaíso.
3. Con antigüedad mayor o igual a 5 años.
4. Modificación de la duración de la jornada de trabajo
5. Variación de la cantidad de trabajadores producto de la modificación de la ley.
6. Variación de la jornada extraordinaria
 - cantidad de horas extras
 - procedimiento administrativo utilizado



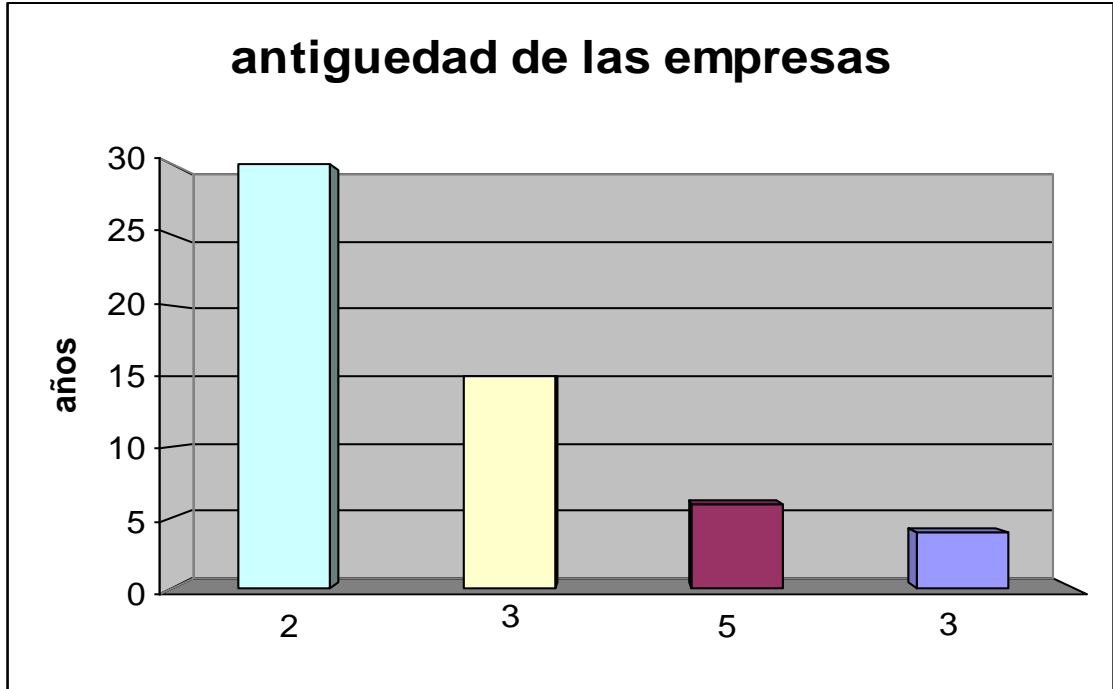


GRAFICO 1: Empresas constructoras presentes en Valparaíso.

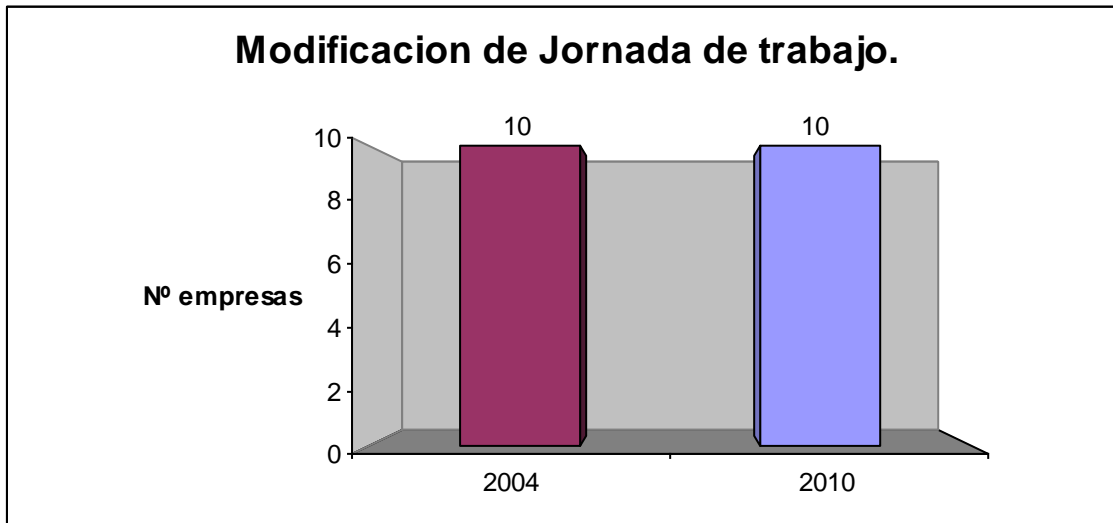


Grafico 2: Empresas constructoras que modificaron la cantidad de horas de la jornada ordinaria de trabajo.

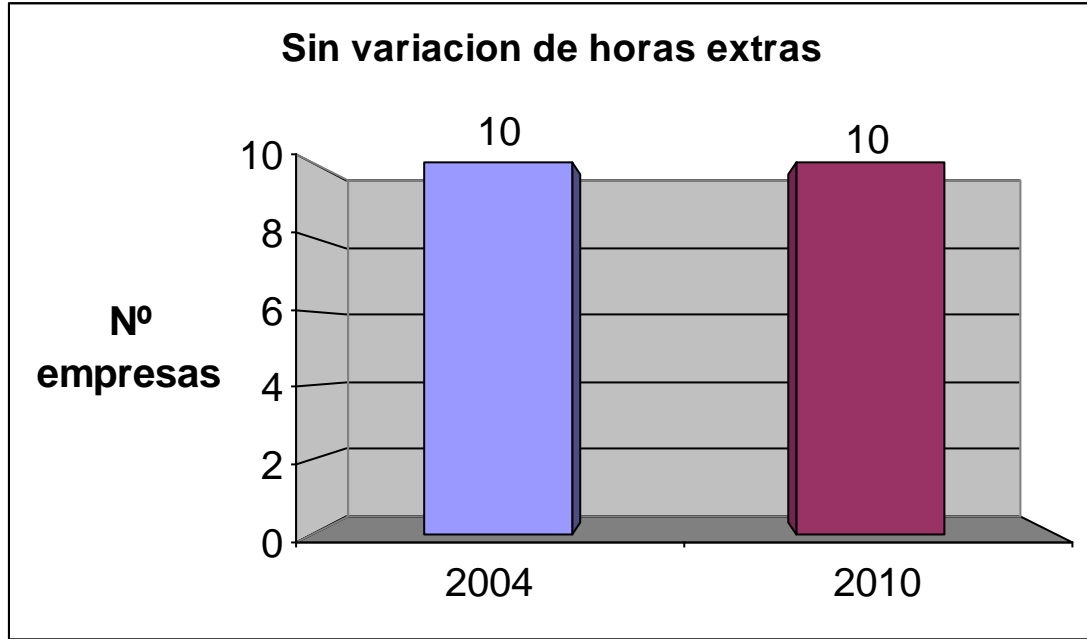


Grafico 3: empresas constructoras que no presentaron modificación en la cantidad de horas extras.

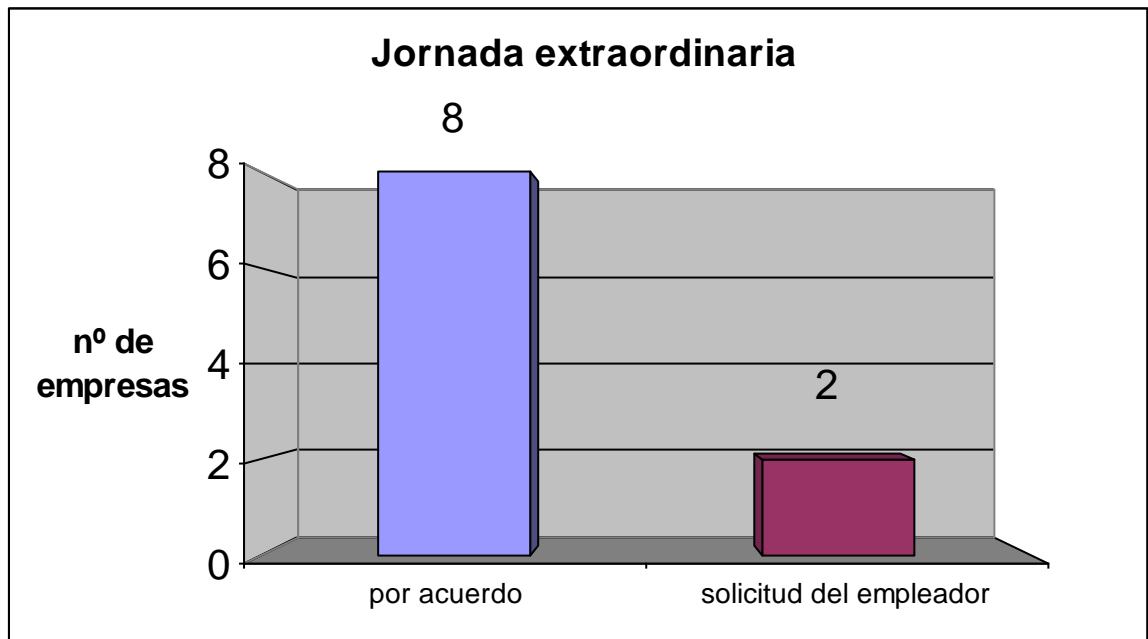


Grafico 4: procedimiento administrativo usado para realizar horas extraordinarias por las empresas constructoras de Valparaíso, en el año 2004.

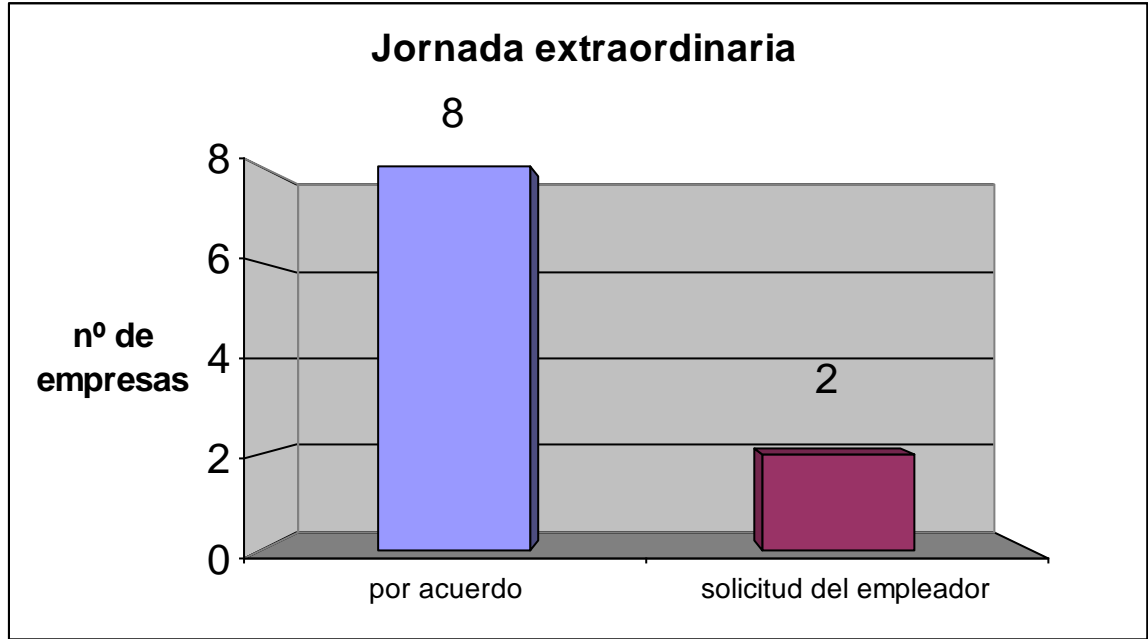


Grafico 5: procedimiento administrativo usado para realizar horas extraordinarias por las empresas constructoras de Valparaíso, en el año 2010.

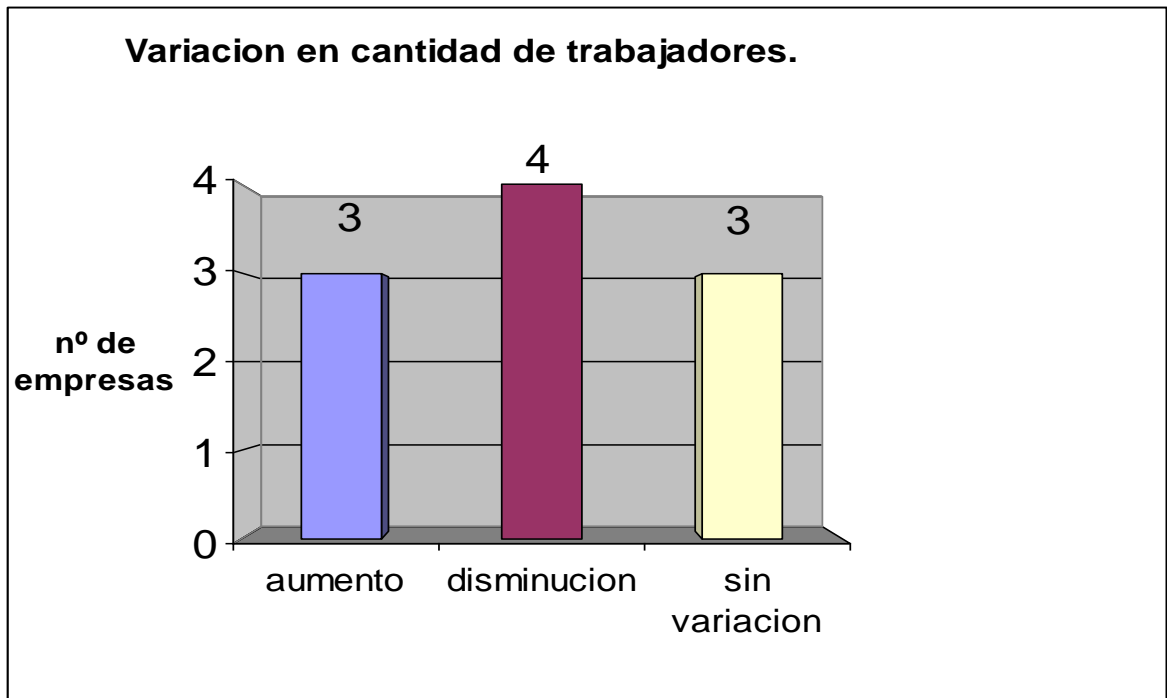


Grafico 6: Modificación de la cantidad de trabajadores de Empresas constructoras de Valparaíso, producto de la modificación de la jornada de trabajo.

Análisis de fiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|---|-------|
| Casos | Válidos | 7 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 7 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,950 | 10 |

ANÁLISIS.

1. El total del universo que se encuentra registrado en Internet y las páginas amarillas de la guía de teléfonos de la quinta región, son 79 empresas constructoras en Valparaíso.
2. Como se puede observar en el grafico numero 1, de las empresas constructoras se encuentran 13 funcionando y de acuerdo a las características necesarias, o sea, que cuenten con cinco o mas años desde su iniciación de actividades, solo se resume a 10 empresas constructoras validas, ya que 3 de las empresas constructoras presentes en Valparaíso tienen una antigüedad menor a 5 años.
3. En el grafico numero 2 se puede apreciar que, todas las empresas constructoras encuestadas modificaron la cantidad de horas de la jornada ordinaria de trabajo, 48 horas a 45 horas de acuerdo a la ley.
4. El grafico numero 3 muestra que, todas las empresas constructoras validamente encuestadas en Valparaíso, afirman no presentar modificaciones en la cantidad de horas extras realizadas entre los años 2004 y 2010.
5. El total de la muestra, ósea, las 10 empresas constructoras afirman que, hasta el año 2004, el procedimiento administrativo utilizado por ellas para realizar horas extraordinaria eran, 2 de ellas, solo la petición del empleador, el cual establecía cuantos y cuales trabajadores necesitaba, la cantidad de horas y días para llevar a cabo la faena pendiente. Y 8 de las empresas constructoras restantes indican que se realizaba a través de un acuerdo verbal entre los trabajadores y el empleador, esto se puede observar en el grafico numero 4.

6. En el grafico numero 5, las 10 empresas constructoras validamente encuestadas firman que, desde el año 2005 hasta el año 2010, el procedimiento administrativo utilizado por ellas para realizar horas extraordinaria es, por acuerdo escrito de las partes de 8 empresas constructoras, en el cual queda estipulado la cantidad de días con un máximo de tres meses, las cantidad de horas extras diarias que se realizaran y nombre, Rut y firma de cada uno de los trabajadores que participaran en este acuerdo, además de indicar claramente la faena que se realizara en este tiempo extra. siguiendo el procedimiento indicado por la inspección del trabajo. Las otras 2 empresas constructoras, solo la petición del empleador, el cual establece cuantos y cuales trabajadores necesita, la cantidad de horas y días para llevar a cabo la faena pendiente, sin presentar ninguna modificación en este procedimiento, aunque la inspección entrego instrucciones precisas al respecto.

7. En cuanto, a la variación de la cantidad de trabajadores producto de la modificación de la jornada ordinaria establecida en la ley numero 19759, publicada el 05 de octubre del 2001, de las 10 empresas constructoras validamente encuestadas en Valparaíso, 2 de ellas dicen que contrataron mas personal para poder cubrir las horas faltantes, 5 empresas constructoras despidieron trabajadores, producto de las reestructuraciones realizadas y 3 de las empresas constructoras afirman no haber realizado ninguna modificación en la cantidad de trabajadores contratados entre los años 2004 y 2010.

CAPÍTULO IV.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

El mensaje presidencial en una de sus líneas señala.” hemos asignado a los temas del trabajo la mayor importancia, comprometiéndonos firmemente con una modernización del mundo laboral que incentive la creación de empleo, beneficie a los trabajadores” (2000, n.136-343).

Se ha podido apreciar que este mensaje presidencial, pretendía la creación de nuevos empleos, según la muestra obtenida de las empresas constructoras de Valparaíso, en ninguna de las empresas la disminución de la jornada ordinaria, de solo tres horas semanales, ha representado un cambio significativo en la creación del empleo.

En otras de sus partes señala: “Además, se explicita el carácter extraordinario de las horas extras. Estas deben responder a los requerimientos productivos de la empresa, disponiéndose que deban constar por escrito y tener una vigencia transitoria. Con ello, se persigue terminar con las prácticas inadecuadas de transformar el trabajo extraordinario en ordinario, con los consecuentes efectos sociales y laborales”.

Como se ha visto, en la encuesta laboral Encla del año 1998 y 1999, los trabajadores realizaban horas extras, solo por ver incrementados sus remuneraciones, cuando el empleador se los solicita, existiendo o no acuerdo por escrito. Después de la modificación a DFL 1 a través de la ley 19759, no existe ningún cambio, los trabajadores siguen realizando horas extras cuando el empleador se los solicita, sea de conformidad a la ley o no.(Grafico n.3, p 76).

En relación al carácter extraordinario de las horas extras que hace mención el mensaje presidencial, la situación **no ha cambiado significativamente**, puesto que

los trabajadores siguen realizando horas extras a petición del empleador, a pesar de que estos utilicen procedimientos administrativos de acuerdo a lo solicitado por los inspectores laborales, situación que seguirá siendo permitida por los trabajadores, por su necesidad de ver incrementados sus sueldos mensualmente.

CONCLUSIONES FINALES.

De acuerdo al análisis efectuado, en relación al “Efecto en la contratación y en la jornada laboral de los trabajadores en empresas constructoras de Valparaíso, en virtud de la Modificación a la jornada ordinaria de trabajo al año 2012”.

Los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento utilizado en la presente Tesis, dirigido a las empresas constructoras de la Ciudad de Valparaíso, cabe destacar que de un universo de 30 empresas en la ciudad, solo 10 de ellas cumplieron con las condiciones necesarias para ser objeto de estudio, de las cuales la condición mas importante fue, que a la fecha de puesta en vigencia de la modificación a la ley N°19.759, o sea 01 de Enero 2005, estas llevaran en funcionamiento cinco o mas años.

Siguiendo con el análisis de los resultados, debemos mencionar que en relación a la duración de la jornada laboral ordinaria, contábamos con una legislación muy antigua, que databa del 08 de Septiembre de 1924, entendiendo que era una norma dictada en un contexto muy diferente al actual es que se realiza la modificación a ésta, a través de la ley N°19.759, que entró en vigencia a partir del 01 de Enero del 2005, ésta modificación disminuyó de 48 horas a 45 horas semanales la jornada laboral.

La modificación no produjo el efecto esperado por el Estado, que fue “incentivar la creación de empleo y dar carácter de extraordinario a las horas extras y terminar con las prácticas inadecuadas de transformar el trabajo extraordinario en ordinario”. En cambio, según la información que se recogió de la aplicación del cuestionario a las empresas constructoras de Valparaíso, los trabajadores han visto modificado su horario de trabajo, en relación a la jornada ordinaria, con una disminución de tres horas semanales.

Cuando revisamos el efecto que produjo esta modificación al Código del trabajo, en la jornada extraordinaria, podemos ver que principalmente ocurre por las necesidades de la empresa, necesidades que pueden, por ejemplo, consistir en la realización de una faena determinada, hecho que administrativamente hoy consta por escrito, la situación antes mencionada no debe exceder un plazo máximo de tres meses, pero puede

renovarse por otro periodo igual al anterior, según señala el artículo 32 de Código del trabajo.

Ésta modificación según hemos visto, no ayuda a incentivar la creación de nuevos trabajos, como fue la intención original del Estado, porque no se aplicó ninguna modificación al inciso segundo del artículo 28 que dice “En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de 10 horas por día”, con este inciso tenemos que más allá de incentivar a las empresas a generar más puestos de trabajo, sólo se logra que hoy en día se aumente la cantidad de horas extras autorizadas en el Código del Trabajo de 2 a 3 horas diarias, consiguiendo bajo ésta perspectiva, una práctica que poco se condice con el espíritu inicial de la modificación de la ley, ésta práctica consiste en la obtención y utilización de mano de obra mas barata, siendo que la ambición original del legislador era que se contrataran mas trabajadores para realizar las labores necesarias, para que, finalmente las empresas constructoras puedan cumplir con sus compromisos, en relación a los avances de las obras.

Siguiendo en ésta línea, vemos una contradicción con los objetivos del mensaje presidencial enviado por el ex Presidente Ricardo Lagos del 16 de Noviembre del 2000, el 50% de las empresas constructoras de Valparaíso, decidieron despedir trabajadores, y éstas empresas afirman que los despidos se debieron a reestructuraciones internas realizadas en éstas, reestructuraciones que según las empresas aludidas se debieron a la modificación realizada a la ley N°19.759, principalmente a la jornada ordinaria.

Producto de esta modificación y de la reacción de las empresas constructoras que decidieron despedir trabajadores, vemos como estas optaron por remplazar sus necesidades de contratación de personal, directamente de las empresas constructoras por subcontratación, de labores específicas, lo que les permite avanzar en distintas labores al mismo tiempo a un costo negociado previamente de acuerdo a sus presupuestos.

Esta modificación no produjo los efectos esperados por el estado el cual señalaba en una parte del mensaje presidencial “comprometiéndonos firmemente con una modernización del mundo laboral que incentive la creación de empleo, beneficie a los trabajadores”, puesto que, no se crearon mas empleos, y la jornada efectiva de trabajo diario no disminuyo, aun mas, es aceptado una jornada máxima de 10 horas diarias.

Para que la modificación realizada por el legislador hubiese surtido el efecto deseado originalmente, se debió acompañar con señales más potentes, como por ejemplo, eliminar o adecuar el inciso segundo del artículo 28 que dice “En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de 10 horas por día”, situación que conllevará a que los trabajadores realizarán más horas extras que antes de la modificación, otra opción sería, aumentar el valor de la hora extraordinaria, de manera que, para el empleador sea mas barato contratar mas trabajadores para cubrir las horas faltantes, que pagar horas extras.

BIBLIOGRAFÍA.

- Álvaro Pizarro Maass, Abogado, director del Programa Laboral del Instituto Libertad y asesor de la Confederación de la Producción y del Comercio y de Sofofa en esta área.
- Archivo Nacional, Dirección General del Trabajo, Vol. 67, Comunicaciones Enviadas (1921).
- Arturo Mackenna Ronco, Sergio Ossa Correa, Flexibilidad Laboral: Visión Empresarial, Universidad de Chile, 2003.
- Boletín de la Sociedad de Fomento Fabril, N° 1 Marzo de 1903
- Boletín de la Sociedad de Fomento Fabril, N° enero de 1903.
- Código del Trabajo. Colombia.
- Código del Trabajo. Costa Rica.
- Código del Trabajo. Diario Oficial de la Republica de Chile, Santiago. Chile, 7 de Enero de 1994.
- Código del Trabajo. Ecuador
- Código del Trabajo. El Salvador.
- Código del Trabajo. Guatemala.
- Código del Trabajo. Honduras.
- Código del Trabajo. Nicaragua.

- Código del Trabajo. Panamá.
- Código del Trabajo. Paraguay.
- Código del Trabajo. Republica Dominicana.
- Código Sustantivo de Trabajo. Colombia.
- Consolidación de las Leyes de Trabajo. Brasil.
- Constitución Política del Estado. Perú.
- Decreto del 20 de octubre de 1957. Uruguay.
- Decreto Legislativo 854. Perú.
- Decreto ley 930 de marzo 1975.
- Decreto Reglamentario sobre el tema. Argentina.
- Díaz, Ximena, López, Diego. Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile y segmentación del mercado laboral según género. Centro de estudios de la mujer.
- Digesto General de Trabajo. Bolivia.
- DL 2756 sobre organización sindical y el DL 2758, sobre negociación colectiva, ambos de 1979. Chile.
- ESPINOZA, "Para una historia de los pobres de la ciudad", Santiago, Chile, 1988, Págs... 44.
- Irene Rojas, 1998: "El tiempo de trabajo y los descansos". Documento, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.

- KRITZ, E., “La reforma laboral en Argentina”, en: Análisis Laboral, Vol. XXIV, núm. 275, Lima, mayo de 2000, Págs. 8-11.
- Ley 133. Ecuador.
- Ley 15966. Uruguay.
- Ley 50. Colombia.
- Ley 5350, D. Ley 14320 y artículo 7º del Decreto del 29 de octubre de 1957. Uruguay.
- Ley de Competitividad y Productividad Laboral, Texto Único Ordenado del D. Leg. 728, aprobado por D.S. 003-97-TR. Perú.
- Ley de Contratos de Trabajo. Argentina.
- Ley Federal de Trabajo. México.
- Ley General del Trabajo. Bolivia.
- Ley Nº 16187. Contratación por temporada. Bolivia.
- Ley Orgánica de Trabajo. Venezuela.
- LORA, E. y PAGÉS, C., “Legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe ”; Banco Interamericano de Desarrollo, diciembre de 1996, Págs. 7 y 8.
- MARQUEZ, G. y PAGÉS, C., “Lazos que atan: Protección del empleo y evolución del trabajo en América Latina”, Banco Interamericano de Desarrollo, Cartagena de Indias, Colombia, marzo de 1998, Pág. 48.

- MIZALA, ALEJANDRA y ROMAGUERA, PILAR, “La legislación laboral y el mercado del trabajo en Chile: 1975 -2000”, Santiago, Chile, Enero de 2002, 27 Págs.
- OIT, “La reforma laboral en América Latina. Un análisis comparado”, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima, marzo de 2000, 202 Págs.
- Reglamento de la Ley de Contratos de Trabajo. Argentina.
- WELLER, J., “Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina”, Serie Reformas Económicas N° 10 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Santiago de Chile, diciembre de 1998, Págs. 34 y siguientes.
- YAÑEZ, JUAN CARLOS, “Chile y la organización internacional del trabajo (1919-1925). Hacia una legislación social universal”. Revista de estudios históricos, Chile, Págs. 07,2000.