

**UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA E INFORMÁTICA
CONTADOR AUDITOR**

**EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA
JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO EN EL
SECTOR COMERCIO DE CHILLÁN**

**SEMINARIO PARA OPTAR AL TÍTULO
DE CONTADOR AUDITOR**

**ALUMNAS:
PAMELA E. SILVA MONTECINO
EMILY S. SANDOVAL DEL MAURO**

**PROFESOR GUÍA:
SRA. MARIANELA MORAGA NEGRETE**

CHILLAN, AGOSTO de 2007.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	07
CAPITULO I, MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	
INTRODUCCIÓN	09
1. NORMATIVA INTERNACIONAL	10
1.1 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.....	10
1.1.1 CONVENIO N° 30: CONVENIO RELATIVO A LA REGLAMENTACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO EN EL COMERCIO Y LAS OFICINAS.....	17
1.1.2 CONVENIO N° 47: CONVENIO SOBRE LAS CUARENTA HORAS.....	18
1.1.3 CONVENIO N° 106: CONVENIO RELATIVO AL DESCANSO SEMANAL EN EL COMERCIO Y EN LAS OFICINAS DE 1957.....	19
2. NORMATIVA NACIONAL	20
2.1 HISTORIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN CHILE.....	20
2.2 ASPECTOS BÁSICOS DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL.....	22
2.3 ESTRUCTURA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.....	24
2.3.1 JORNADA DE TRABAJO.....	28
2.3.2 JORNADA DE DESCANSO.....	35
2.3.3 JORNADA EXTRAORDINARIA.....	42
2.3.3.1 JORNADA POSTERIOR A LA JORNADA ORDINARIA.....	45
2.3.3.2 REGISTRO DE ASISTENCIA.....	47
2.3.3.2.1 SISTEMA COMPUTACIONAL DE CONTROL DE ASISTENCIA.....	48

CAPÍTULO II, ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN	50
3. ASPECTOS ECONÓMICOS Y DEMOGRÁFICOS DE LA REGIÓN	51
3.1 REGIÓN DEL BÍO-BÍO.....	51
Gráfico N° 1.....	52
Gráfico N° 2.....	52
Gráfico N° 3.....	53
Gráfico N° 4.....	54
3.2 PROVINCIA DE ÑUBLE Y CHILLÁN.....	56
Gráfico N° 5.....	56
4. EMPRESAS SOMETIDAS A ESTUDIO	58
4.1 EASY.....	60
4.2 SODIMAC.....	61
4.3 JUMBO.....	62
4.4 SANTA ISABEL.....	62
4.5 UNIMARC.....	63
4.6 RIPLEY.....	64
4.7 FALABELLA.....	65
4.8 COMERCIAL COPELEC.....	66
5. MARCO METODOLÓGICO	67
5.1 DEFINICIÓN DE LAS ACTIVIDADES SEGÚN LA CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL INDUSTRIAL UNIFORME.....	68
5.2 POBLACIÓN OBJETIVO.....	73
Tabla N°1.....	74

5.2.1 INDICADORES.....	75
5.2.1.1 Tabla N°2.....	77
5.3 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA.....	78
Tabla N°3.....	81
5.4 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	82
5.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	83
5.6 CREACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	85
5.7 APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	86
5.8 ENCUESTA.....	88

CAPÍTULO III, EXPOSICIÓN DE LOS RESULTADOS

INTRODUCCIÓN.....	91
6. ANÁLISIS POR ESTRATO.....	92
6.1 GRANDES TIENDAS	93
6.1.1 ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DEL RUBRO DE LAS GRANDES TIENDAS.....	94
6.2 SUPERMERCADOS.....	99
6.2.1 ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DEL RUBRO DE LOS SUPERMERCADOS.....	100
6.3 TIENDAS DE ARTÍCULOS PARA EL HOGAR.....	105
6.3.1 ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DEL RUBRO DE LAS TIENDAS DE ARTÍCULOS PARA EL HOGAR.....	106
7. ANALISIS GENERAL POR INDICADOR.....	111
7.1 CUMPLIMIENTO DE LAJORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.....	112

Gráfico N° 6.....	112
7.2 CUMPLIMIENTO DE LOS TIEMPOS DE DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA.....	113
Gráfico N° 7.....	113
7.3 CUMPLIMIENTO DEL DESCANSO SEMANAL.....	114
Gráfico N° 8.....	114
Gráfico N° 9.....	115
7.4 CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA EXTRAODINARIA.....	116
Gráfico N° 10.....	117
Gráfico N° 11.....	117
Gráfico N° 12.....	118
Gráfico N° 13.....	118
7.5 CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DURANTE LAS FESTIVIDADES.....	119
Gráfico N° 14.....	120
Gráfico N° 15.....	121
Gráfico N° 16.....	122
Gráfico N° 17.....	122
7.6 CAUSALES DE NO DENUNCIA.....	123
7.7 EFECTO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	125
7.8 LINEAMIENTOS GENERALES TENDIENTES LA REDUCCIÓN DE LA INFRACCIONALIDAD.....	127
8. MULTAS COMO CONSECUENCIA DE LA INFRACCIONALIDAD.....	129
8.1 PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN PARA LAS OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES.....	130
Tabla N° 4.....	132

8.2 PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE INFRACCIONES.....	133
8.3 INFRACCIONALIDAD EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS.....	133
9. LA EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y LA LEY 20.123.....	135
Gráfico N° 18.....	136
9.1 DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.....	138
9.2 DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIO.....	141
9.3 DEL CONTRATO DE SERVICIOS TRANSITORIOS.....	144
10. INCIDENCIA DE LA LEY DE SUBCONTRATACIÓN EN LAS EMPRESAS SOMETIDAS A ESTUDIO.....	145
CONCLUSIÓN.....	148
ANEXO N°1.....	150
BIBLIOGRAFÍA.....	153

INTRODUCCIÓN GENERAL

Hoy en día las relaciones laborales han sido afectadas por diversos factores asociados al ámbito económico, político, social y laboral, que cuestionan su planteamiento tradicional. Sus principales protagonistas son los trabajadores y empleadores, cuya relación se ve principalmente regulada por normas establecidas por el Estado que nacieron como réplica a la precaria situación en que se encontraban los trabajadores luego de la revolución industrial, regulaciones que se encuentran principalmente contenidas en el Código del Trabajo. Reflejo de la situación de estas normas, están las cifras entregadas por la Inspección del Trabajo que dan cuenta que entre las materias más denunciadas en el año 2006¹ están las vinculadas con los temas de jornada de trabajo y descansos, y encontrándose el comercio, en segundo lugar entre los sectores más infraccionados², reuniendo este además un número importante de empleos, tanto a nivel nacional como regional³. Todo lo anterior delata una situación de riesgo en este rubro, tanto por la cantidad de personas involucradas y como por la recurrencia de las denuncias, surge la idea de desarrollar un estudio que tuviera como objetivo la evaluación del cumplimiento de las disposiciones laborales de la jornada de trabajo y de descanso en las empresas del sector comercio de la ciudad de Chillán. Aquí se pretende plasmar algunas de las situaciones que se pueden presentar en empresas del retail que se encuentran en la ciudad, como son Ripley, Falabella, Copelec, Jumbo, Santa Isabel, Easy y Sodimac, revisando en cada una de ellas aspectos que puedan proporcionar información relevante para cumplir con el propósito que se quiere lograr.

Para hacer frente a este estudio y poder desarrollarlo de la forma más eficiente se revisaron diversos aspectos que colaboraron en cada uno de los objetivos planteados inicialmente en esta Memoria de Título, quedando estos materializados en tres capítulos, los que se encuentran estructurados de la siguiente forma.

¹ Dirección del Trabajo, 2007, Compendio de Series Estadísticas, Capítulo fiscalización, Cuadro 8c

² Dirección del Trabajo, 2007, Compendio de Series Estadísticas, Capítulo fiscalización, Cuadro 10b

³³ <http://www.inebiobio.cl/files/100/04Mercado%20Laboral/01Empleo/01Informes%20y%20Presentaciones/098%20ANALISIS%20ENE%20-%20MAR2007.pdf> “Ocupación y desocupación región del Bío-Bío, trimestre Enero-Marzo 2007”, 1 p. [Consulta: 05 Mayo 2007].

CAPÍTULO I

Este capítulo contendrá la base teórica de la Memoria en cuestión, otorgando al lector aspectos relacionados con el alcance de las disposiciones laborales contenidas en el Código del Trabajo, en su Libro I, Título IV “De la Jornada de Trabajo” conjuntamente con el análisis de los dictámenes emitidos por la Inspección del Trabajo que afectan al sector comercio que se pretende evaluar.

CAPÍTULO II

Este Capítulo estará basado en la descripción de aspectos demográficos y económicos relevantes tanto de la ciudad, la provincia y de la región, junto con una pequeña reseña de cada una de las empresas sometidas a estudio, para finalizar con el desarrollo del trabajo investigativo, estableciendo cada uno de los parámetros esenciales para definir la utilización de cada una de las herramientas necesarias para el logro del objetivo.

CAPÍTULO III

Este último Capítulo dará a conocer la exposición y conclusión de los resultados obtenidos a través de los diversos instrumentos de medida que se utilizaron para identificar algunos de los factores que generan incumplimiento de la jornada laboral, lo que finalmente, permitirá proponer medidas que pretendan disminuir las infracciones a las que puedan estar propensas las empresas. Además de dar a conocer a grandes rasgos la Ley 20.123 del 16 de Octubre de 2006 y su incidencia en las empresas antes señaladas.

Por último, se espera que después de haber entregado todos los aspectos que dan origen a esta Memoria de Título y a su contenido, el lector tenga una visión más clara sobre la normativa nacional e internacional, y que sumado a la información otorgada por las propias empresas puedan generarse una opinión respecto a los temas laborales sometidos a estudio.

CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.

INTRODUCCIÓN

El trabajo es una actividad que se encuentra íntimamente relacionada con la condición humana, es la que ocupa gran parte del tiempo de las personas y, la que reúne a un número importante de éstas, ya que la gran mayoría de los individuos realizaron o realizarán alguna actividad como trabajadores dependientes, por lo que esta rama compete y afecta a un número significativo de sujetos. Por lo anterior, se hizo necesario establecer medidas que regularan el ejercicio de esta actividad y las relaciones que se crean entre sus participantes, estas normas se encuentran contenidas en el Código del Trabajo, pero también y, debido a su importancia, han adoptado la forma de convenios internacionales.

La norma internacional nos generará un marco estándar que permite vislumbrar el estado en que se encuentra Chile respecto a las recomendaciones internacionales, y por lo tanto, su voluntad en la mejora de las condiciones en las que se realiza la labor de los trabajadores de nuestro país. Esta normativa va desde documentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, hasta la generada por el organismo especializado de las Naciones Unidas en la emisión de Normas Internacionales referidas al trabajo, y que ha hecho propuestas para sectores muy diversos, incluido el comercio.

La importancia de analizar la norma legal vigente, es que ésta define las condiciones mínimas en las que se desarrollará el trabajo, y son generalmente las mismas, las adoptadas por los integrantes de la relación laboral. Ésta se encuentra contenida fundamentalmente en el Código del Trabajo, que con los cambios que ha sufrido nuestra sociedad, ha tenido que ir evolucionando y acomodándose para cubrir nuevas situaciones, y para ir subsanando los vacíos que presenta, y que pueden prestarse para situaciones irregulares.

El Código del Trabajo, es la fuente de la legislación laboral, pero la Ley a veces no define claramente algunas particularidades, dificultando su aplicación, es por ello que la Dirección del Trabajo, organismo encargado, entre otras labores, de fijar el sentido y alcance de las normas del trabajo, ayuda a mitigar esta situación a través de la publicación de dictámenes, que permitirán conocer cual es la orientación que la institución está adoptando sobre un tema en particular o en algunos aspectos específicos de un precepto legal.

La combinación de ambas normativas, nacional e internacional, permitirá conocer el estado actual de nuestro país en el tema de jornada de trabajo, así como las disposiciones generales y específicas para trabajadores del sector comercio, y por otro lado la orientación que debería tener la norma nacional para el mejoramiento de sus condiciones laborales.

1.-NORMATIVA INTERNACIONAL.

1.1 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

El hombre como principal ente de la sociedad posee diversas necesidades, la satisfacción y alcance de ellas se hace imperante para desarrollarse como persona, entre éstas, la necesidad de trabajar⁴, implicando la existencia de una relación laboral, donde el empleador ejerce autoridad sobre el trabajador quien está a disposición del primero para prestar sus servicios con el objetivo de recibir una remuneración a cambio de su trabajo.

El contrato de trabajo es el marco regulador de las relaciones entre empleadores y trabajadores, en el cual se establecen los derechos y obligaciones que le competen a cada una de las partes. Sin embargo, es necesario prevenir que dentro de esta relación se

⁴ Thayer W, Manual Del Derecho del Trabajo, Edit, Jurídica de Chile, Tomo I, 29.p

produzcan abusos, es por ello que organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha debido pronunciarse frente a diversos temas en el ámbito laboral con el propósito de proporcionar a los trabajadores las normas mínimas que los ayuden a mejorar las condiciones laborales a las cuales se ven enfrentados. La finalidad de esta organización es “buscar un trato de equidad, justicia, dignidad y progreso del trabajador”⁵, lo que se logrará mediante la aceptación y adopción de tales normas en los distintos lugares del mundo, permitiendo así que los países avancen hacia el establecimiento de condiciones más dignas y mejores en el trabajo.

En el mundo del trabajo, los derechos laborales constituyen una expresión concreta de la búsqueda del bien común tanto para hombres como para mujeres que poseen una relación laboral. En Chile este tema cobra real importancia debido a que es uno de los países con mayores desventajas en esta actividad, como por ejemplo en la productividad en el trabajo⁶, donde en comparaciones realizadas entre los años 1999 y 2003 muestran que una reducción en las horas de trabajo anuales generan una mejora en los índices de competitividad. Es así que el tema de la jornada laboral, como otros, pasan a ser parte de una discusión pública de una preocupación que se amplía más allá de quienes participan en una relación laboral.

La OIT fue creada en 1919, al término de la Primera Guerra Mundial, como respuesta a la deficitaria situación en que se encontraban los trabajadores luego de la revolución industrial, constantemente explotados sin consideración alguna a su salud y vida familiar; su progreso profesional y social se fue haciendo cada vez menos aceptable⁷. El estrecho vínculo de la organización con la temática social se encuentra reforzado en el preámbulo de la Constitución de la OIT, donde se expresa que: “la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.” Aquí se plasma la preocupación por

⁵ Thayer W, Manual Del Derecho del Trabajo, Jurídica de Chile, Tomo I, 137p.

⁶ Dirección del Trabajo, Dpto. de Estudios, 2005. Beneficios de reducir la Jornada e Inequidades por Resolver, Santiago, Chile. 3 p

⁷ <http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm> “Historia de la OIT” [Consulta: 09 de Noviembre 2006].

los asuntos de jornada de trabajo, mano de obra contratada, desempleo, salario adecuado, etc, reconociendo el principio de un salario igual por un trabajo de igual valor y además del principio de libertad sindical, entre otros.

La estructura de este organismo se encuentra contenida en su Constitución, donde se dan a conocer aspectos relevantes como lo son su organización, funcionamiento, prescripciones generales y disposiciones diversas.

Según lo establecido en el artículo 2º de su Constitución, ésta realiza su labor mediante tres órganos:

-La Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne una vez al año, y es la encargada de establecer las normas internacionales mínimas del trabajo y definir las políticas generales de la organización.

-El Consejo de Administración, es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año en Ginebra. Adopta decisiones acerca de la política de ésta, establece el programa y el presupuesto que se presenta a la Conferencia para su adopción.

-La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra constituye el secretariado permanente de la OIT, se encarga de “La compilación y distribución de todas las informaciones concernientes a la reglamentación internacional de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores” junto con “el estudio de las cuestiones que hayan de someterse a la conferencia⁸”.

⁸<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/about/iloconst.htm#a9p4> “Constitución de la OIT” [Consulta: 09 de Noviembre 2006].

En el año 1944 la OIT agrega a su Constitución la declaración de Filadelfia que extiende el alcance de la original, ampliando el mandato de la organización más allá de la mejora de las condiciones de trabajo. Esta declaración establece que “todos los seres humanos sin distinción tienen derecho a perseguir su bienestar material en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica y en igualdad de oportunidades” tales derechos son universales y se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico.

Como parte de su Constitución se integra “La Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT” texto que da a conocer el interés y la base social de este organismo, que coincide con otros documentos de importancia como la Declaración Universal de los Derechos Humanos⁹, en cuanto a la libertad de asociación, y el derecho a un salario digno.

Esta declaración se divide en cuatro apartados:

-Incluye los principios de la declaración de Filadelfia en cuanto a que el trabajo no es una mercancía, la importancia de la libertad de expresión y asociación, y que la pobreza constituye un peligro para el progreso de todos.

-El logro de las condiciones que aseguren a los seres humanos bienestar material y espiritual, debería ser un propósito de la política nacional e internacional. Las decisiones que adopten los países deben hacerlo considerando este aspecto.

corresponde fomentar medidas tendientes a elevar la calidad de vida de las personas, en cuanto a las condiciones de trabajo, labores realizadas, en general, garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y a un salario mínimo digno.

⁹ Adoptada y proclamada por la Asamblea General de la Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948.

-Se ofrece la colaboración de esta organización para obtener las condiciones económicas necesarias para lograr los objetivos anteriormente expuestos.

Los países que se hacen miembros de la organización se encuentran obligados a promover y respetar principios y derechos que se consideran esenciales en el trabajo, comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes, estos principios se encuentran establecidos en la “Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”, documento que fue adoptado en 1998, por la OIT.

Los valores contenidos en esta declaración representan un consenso mundial acerca de las cuestiones sociales y laborales que sirven como principal punto de referencia en la materia, cuyas temáticas están relacionadas con las siguientes áreas:

-La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

-La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio.

-La abolición del trabajo infantil.

-Y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Estos derechos y principios generales se encuentran relacionados con ocho convenios, en donde se establece de manera más detallada la forma en que se cumplirán

estos objetivos. Este conjunto de normas son denominadas “Los ocho Convenios Fundamentales”, ya que refuerzan materias consideradas vitales¹⁰.

A pesar de la existencia de un marco general de principios que se han definido como fundamentales, y que sirven de guía para las decisiones que toman en materia laboral tanto los países miembros de este organismo, como también aquellos que están preocupados del mejoramiento de las condiciones en que se desarrolla el trabajo en sus fronteras, éstos no bastan para normar el amplio rango de situaciones y actividades que comprenden el ámbito del trabajo, por este motivo hace falta ahora establecer una normativa de carácter específico para el variada esfera de actividades y de situaciones en que se establecen las relaciones laborales.

Es la OIT como organismo especializado en esta materia, el que ha regulado diversas situaciones de contingencia laboral, pasando por temáticas tan diversas como la seguridad en el empleo o la igualdad de oportunidades y de trato, también se ha pronunciado respecto a la situación de los trabajadores del comercio, sector que ha cobrado importancia, sobre todo ahora en que según estudios de este organismo el empleo a nivel mundial, en este sector sigue creciendo¹¹, aportando un número significativo de personas. Esta normativa se traduce en forma de convenios y recomendaciones cuyo objetivo es establecer niveles mínimos de los derechos laborales básicos, llegando a constituir un referente para los países en el mundo.

De acuerdo a la Oficina Sub-Regional para los Países Andinos, puede entenderse como convenio y recomendación lo siguiente:

¹⁰ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (Núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (Núm. 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (Núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Núm. 105); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (Núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (Núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (Núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (Núm. 182)

¹¹ <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/11.htm> “La OIT informa del crecimiento continuado del empleo en el sector del comercio a escala mundial” [Consulta: 20 de Noviembre 2006]

Convenios: Son acuerdos que si son ratificados crean obligaciones internacionales al país signatario.

Recomendaciones: Aunque también deben ser sometidas a las autoridades nacionales competentes, no originan ninguna obligación de este género, sino que están destinados esencialmente a orientar la acción sobre el plano nacional.¹² Una recomendación es entonces, complementaria de un convenio.

Sabiendo la función que cumplen los convenios y recomendaciones emitidos por la OIT, se hace necesario revisar cual ha sido la normativa que le concierne a los trabajadores del comercio en cuanto a su jornada de trabajo. Este ejercicio debería proporcionarnos un estándar de comparación en cuanto a lo que se plantea en Chile.

La OIT ha emitido desde su creación un total de 187 convenios de los cuales 59 han sido ratificados por Chile¹³.

A continuación se darán a conocer los convenios y recomendaciones relacionados con el comercio y la jornada laboral:

¹² <http://www.oitand.org.pe/pagina.php?secPadre=51> “Declaración y normas internacionales del trabajo” [Consulta: 10 de noviembre de 2006].

¹³ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm> “Ratificaciones por país” [Consulta: 11 noviembre 2006].

1.1.1 CONVENIO N° 30: RELATIVO A LA REGLAMENTACIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO EN EL COMERCIO Y LAS OFICINAS. 1930.

Tratándose de un convenio ratificado por Chile en el año 1935, no es de extrañar que varias de sus disposiciones se encuentren incorporadas en nuestro Código. Entre los aspectos más relevantes de éste se encuentran:

Define las horas de trabajo como: “El tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se encuentre a disposición del empleador”. (artículo 2°).

Establece un tope para los trabajadores de este sector de 48 horas semanales¹⁴. (artículo 3°), que no podrán distribuirse en más de 10 horas diarias. (artículo 4°).

En caso de fuerza mayor se recuperarán las horas no trabajadas, dicha jornada no excederá de 10 horas, éstas recuperaciones no podrán autorizarse por más de treinta días en el año. (artículo 5°).

Ahora bien, el tope señalado de 48 horas fue establecido como una norma alcanzable cercana para los años en que se creó este convenio, es decir en 1930, la que Chile como convenio ratificado cumplió. En un reconocimiento de la importancia en la disminución del tiempo en la jornada de trabajo, nuestro país decidió establecer una duración, que a partir del 1° de Enero de 2005 corresponde a 45 horas semanales.

¹⁴ Actualmente en Chile la jornada laboral no puede exceder de 45 horas semanales artículo 22° del Código del Trabajo.

1.1.2 CONVENIO N° 47: CONVENIO SOBRE LAS CUARENTA HORAS, 1935.

A diferencia de lo que ocurre con el convenio N° 30, éste, no ha sido ratificado por nuestro país. Dentro de los aspectos más importantes que presenta este convenio se encuentran:

La proposición de una semana de 40 horas como objetivo último, (artículo 1°) se trata básicamente de que los países que lo suscriban adopten las medidas necesarias para que la jornada de sus trabajadores disminuya paulatinamente, sin afectar el nivel de vida de ellos.

Este convenio ha sido ratificado por 14 países en el mundo, sin embargo en América no ha sido confirmado por ningún país.

Recomendación 116: “Sobre la reducción de la jornada de trabajo”

El objetivo de esta recomendación es complementar los convenios respecto a la reducción de la jornada y facilitar su aplicación, teniendo la semana laboral de 40 horas como norma social.

Establece las condiciones de tal reducción, que esta debe realizarse de acuerdo a los tipos de industria, a las costumbres de cada país y mediante las vías (legislativa, reglamentaria, contratos colectivos, etc.) o combinación de ellas, más apropiadas a la realidad de cada país.

1.1.3 CONVENIO N° 106: RELATIVO AL DESCANSO SEMANAL EN EL COMERCIO Y EN LAS OFICINAS 1957.

Este rige para los trabajadores de establecimientos comerciales, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina, e inclusive para las dependencias de los miembros de las profesiones liberales.

Entre los aspectos más significativos de este convenio se encuentran:

-El período de descanso semanal coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región.

-Además de un descanso semanal de 24 horas como mínimo en un período de siete días. Sin perjuicio de que la autoridad competente pudiera, en base a consideraciones sociales y económicas establecer regímenes especiales de descanso semanal.

En América del Sur, los Países que han ratificado este convenio son: Bolivia, Brasil, Colombia, México, Paraguay, Perú, Uruguay¹⁵.

¹⁵ <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm> “Ratificaciones por Convenio” [Consulta: 11 de noviembre de 2006].

Recomendación 103 “Sobre el descanso en el comercio y oficinas”

Esta recomendación sugiere que el descanso semanal debería ser de por lo menos 36 horas consecutivas siempre y cuando fuese practicable. Entre otras medidas propone:

Que el descanso semanal debería comprender en la medida de lo posible el período de medianoche a medianoche.

En los establecimientos con períodos de descanso diferente del ciclo establecido por la práctica nacional se deberían dar a conocer mediante avisos visibles los días y horas de descanso semanal.

2.-NORMATIVA NACIONAL.

2.1 HISTORIA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN CHILE.

Desde fines del siglo XIX el desarrollo del capitalismo en Chile transformó profundamente el mundo del trabajo en el país, surge el trabajo obrero en la minería, la industrialización y las actividades urbanas que dan origen a la construcción de ciudades y puertos. A raíz del constante crecimiento de las ciudades, la industrialización y el Estado, surgió una nueva clase de trabajadores los de “cuello y corbata”, cuya diferencia con los obreros residía en el predominio en sus labores del esfuerzo intelectual sobre el físico.

Éstas transformaciones estuvieron marcadas por permanentes conflictos que dieron lugar a sostenidos movimientos sociales, ya que hasta el año 1900, las relaciones laborales en Chile no estaban sujetas a ningún sistema legal que las regulara, sin embargo, poco a poco, los trabajadores fueron logrando una legislación social que permitió mejorar sus

miserables condiciones de trabajo, por lo que desde 1907, en forma paulatina se va promulgando una reglamentación en materias como: el descanso dominical, los días feriados, la silla para empleados y obreros del comercio, salas cunas en los establecimientos industriales; no obstante, los trabajadores solicitaban un conjunto de leyes que regularan el contrato de trabajo que los protegiera en caso de enfermedades o accidentes laborales, que permitiera la organización sindical y la huelga legal.

Es así como el gobierno de Arturo Alessandri Palma (1920-1924) marca el inicio de una nueva etapa en las relaciones de trabajo y en las normativas laborales, el nuevo presidente otorga una responsabilidad ineludible al Estado, por lo que se redactó un proyecto de Código del Trabajo, despachado después del movimiento militar de 1924. El congreso aprobó la Ley sobre Contrato de Trabajo, el Seguro obligatorio de enfermedades e invalidez, las Indemnizaciones por accidentes del trabajo, Organización sindical, Sociedades cooperativas y Contratos de los empleados particulares.

Luego, y después de los agitados sucesos políticos que llevaron al poder al general Carlos Ibáñez del Campo en 1927, comenzó la aplicación de la nueva legislación laboral, sin embargo, la gran diversidad de leyes laborales, reglamentos y decretos relacionados con su aplicación, hizo necesario dictar un solo cuerpo legal para facilitar su estudio, divulgación y aplicación, por lo que el 6 de Febrero de 1931, fue aprobado en el Congreso Nacional, el Código del Trabajo refundiendo en un sólo texto, catorce leyes y decretos leyes relacionados con el mundo del trabajo.

2.2 ASPECTOS BÁSICOS DE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL.

La existencia de una relación laboral es la que determina el nacimiento de los derechos y obligaciones entre un trabajador y un empleador. De lo anterior se desprende que al presentarse los elementos que identifican esta relación laboral, una persona que trabaja para otra bajo subordinación y dependencia, es jurídicamente un trabajador en sentido estricto, y por lo tanto sujeto a la legislación laboral.

A continuación se presentan los requisitos básicos para el nacimiento de esta relación, que permitirán identificar su existencia, y además algunos elementos que sumados pudieran determinar este vínculo.

Para ser calificada una relación como laboral, es indispensable que una prestación de servicios esté caracterizada por:

- Tener como objeto la prestación de servicios personales, ya sean intelectuales o materiales.
- Recibir una remuneración como retribución a los servicios prestados¹⁶.
- Realizada bajo un vínculo de subordinación y dependencia.

La existencia o no de una relación laboral, está dada por la subordinación y dependencia, primando sobre otros elementos, como por ejemplo que se trate de servicios de carácter personal y que se reciba por estos una remuneración determinada, debido a que

¹⁶Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, DFL N°1 Código del Trabajo, 31 de Julio 2002, artículo 7°

éstas últimas dos condiciones, pueden presentarse en otros tipos de relaciones, civiles o comerciales¹⁷.

Entre los elementos que para los tribunales de justicia constituyen evidencia de subordinación, está por ejemplo la obligación de concurrir habitualmente al lugar de trabajo¹⁸ y el cumplimiento de este horario, sujeto a controles y obligado a rendir cuentas del trabajo realizado. La subordinación es el elemento que diferencia un contrato de honorarios con uno de trabajo¹⁹.

Otras pruebas de éste vínculo, es la continuidad de servicios prestados en la faena, el antes mencionado cumplimiento del horario, rendición del trabajo realizado y la obligación de ceñirse a órdenes. Se debe aclarar que si un trabajador tiene dependencia a varios empleadores no atenúa el nivel de subordinación²⁰.

En tanto, no existe subordinación en el caso de que un socio con facultades de administración, ejerza labores bajo subordinación y dependencia de si mismo, ya que “produce confusión entre la voluntad del actor y la de la demandada, condiciones que dicen relación con el capital que el socio posee en la sociedad demandada y con las atribuciones que dentro de la sociedad inviste”²¹, por lo tanto no existe un vínculo de subordinación ni una relación laboral.

¹⁷ www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-92830_recurso_1.pdf “Jurisprudencia judicial en algunos temas laborales”, 13p. [Consulta: 10 de Noviembre 2006].

¹⁸ www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-92830_recurso_1.pdf “Jurisprudencia judicial en algunos temas laborales” 14p. [Consulta: 06 de Noviembre 2006].

¹⁹ http://www.asimetcapacitacion.cl/contrato_honorarios.htm “Clínica Jurídica” [Consulta: 06 de Noviembre 2006].

²⁰ www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-92830_recurso_1.pdf “Jurisprudencia judicial en algunos temas laborales”, 14p. [Consulta: 06 de Noviembre 2006].

²¹ www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-92830_recurso_1.pdf “Jurisprudencia judicial en algunos temas laborales”, 18p. [Consulta: 07 de Noviembre 2006].

Tampoco existe una relación de subordinación cuando un trabajador que lleva realizando labores en una empresa durante un tiempo, no ha ejercido los derechos propios de una relación laboral, en estos casos se presume que la prestación de servicios se ha realizado en virtud de un contrato de honorarios. Esto no quiere decir que una relación que comenzó como un contrato a honorarios, pueda calificarse más tarde como una relación laboral.

2.3 ESTRUCTURA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El Código del Trabajo²² es un texto refundido, coordinado y sistematizado que comprende la Ley fundamental que regula y ampara el trabajo desarrollado por las personas, es decir, señala las normas que configuran la relación laboral, el contrato de trabajo, entre otras. Este Código consta de un Título Preliminar, en donde se dan a conocer las disposiciones generales y principios laborales que ayudaran a comprender de mejor manera la relación laboral, además contiene Cinco Libros, los que están distribuidos en diversos títulos, cada uno con distintos capítulos que mediante sus artículos dan a conocer las normas que señalan tanto los derechos como los deberes que poseen los trabajadores.

Este Código, ha sufrido diversas modificaciones a través del tiempo, que surgen con el objetivo de ir mejorando día a día la situación laboral de los trabajadores, sin embargo su estructura coordinada y sistematizada sigue siendo la misma. La última actualización que se produjo fue en Agosto de 2006, donde se incorpora la Reforma Laboral de 2002, la Ley N° 20.022 que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Provisional en las comunas que indica (Diario Oficial de 30 de mayo de 2005), Ley N° 20.047 que establece permiso paternal en caso de nacimiento de un hijo, publicada en el Diario Oficial el 2 de Septiembre de 2005 y el artículo único de la Ley N° 20.058, cuyo N° 1 agrega un nuevo artículo 63 bis (sobre pago de remuneraciones adeudadas en un solo acto), y el N° 2, que

²²Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, DFL N°1 Código del Trabajo, 31 de Julio 2002.

intercala nuevo inciso segundo al artículo 67° (consagra feriado anual de 20 días para trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena), publicada el 26 de Septiembre de 2005 en el Diario Oficial; Ley N° 20.069 (Diario Oficial de 21.11.05), que concedió acción pública tratándose de infracciones a las normas relativas al trabajo de menores, la Ley N° 20.087, que modifica el actual procedimiento laboral (D.O.: 3.01.06)²³, y la Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de Subcontratación, publicada el 16 de Octubre de 2006 en el Diario Oficial. La última modificación al Código se produjo en Febrero de 2007 con la Ley N° 20.166, que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos aún cuando no exista sala cuna, publicada el 12 de Febrero de 2007 en el Diario Oficial

El Libro I ***“Del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral”***, da a conocer los principales aspectos que tienen directa relación con el vínculo laboral que existe entre el empleador y el trabajador, conteniendo las diversas disposiciones que se deben cumplir en una relación de trabajo, del cual se profundizará más adelante por ser parte del estudio del tema en análisis. El Libro II ***“De la Protección a los trabajadores”***, da a conocer las obligaciones que tiene el empleador para con sus trabajadores con respecto a la protección en forma eficaz, de la vida y salud de éstos. En tanto el Libro III ***“De las Organizaciones Sindicales y del delegado del Personal”*** señala los derechos de los trabajadores al adherirse a alguna organización sindical y las obligaciones que estos deben cumplir en tal caso. El Libro IV ***“De la negociación Colectiva”*** contiene las normas relacionadas con la negociación colectiva, contratos colectivos, huelgas etc. Y por último en su Libro V ***“De la Jurisdicción Laboral”*** se dan a conocer todas las normas que poseen relación con la jurisdicción laboral, juzgados, reclamos etc.

²³ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html> “Código del Trabajo” [Consulta: 21 de Noviembre 2006].

El Libro I al igual que los demás Libros son de vital importancia para la estructura de este Código, sin embargo y para el estudio de la “*Evaluación del cumplimiento de la jornada de trabajo y de descanso en el sector comercio de Chillán*”, sólo se entrará en profundidad en éste, específicamente en el capítulo IV.

El Libro I ya antes mencionado está compuesto por seis títulos los cuales cuentan con capítulos distribuidos en 198° artículos (del 7° al 183° bis) que contienen todas las disposiciones que deben ser respetadas en el ambiente laboral. El título I, compuesto por siete capítulos distribuidos en 77 artículos, de este Libro, establece las normas generales que tienen relación con el “*Contrato Individual de Trabajo*”, en tanto cada uno de los capítulos entregan normas que complementan este título.

El capítulo I del título I, de “*Normas Generales*” lo componen 6 artículos, enumerados del 7° al 12°, en donde se describen las pautas básicas del documento contractual que se llevará a cabo en el caso de que se genere una relación de trabajo entre las partes involucradas (empleador y el trabajador).

La base del capítulo II, “*De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de los Menores*”, está dada con el objeto de conocer todos los requisitos y normas que se deben cumplir en el caso de que un empleador contrate a un menor de 18 años de edad, ya que según la Ley la relación laboral está originada en personas mayores de edad (18 años), todo esto queda establecido en sus seis artículos (13° al 18°).

El capítulo III “*De la Nacionalidad de los Trabajadores*”, en el contenido de sus dos artículos (19° y 20°) se señala expresamente los requisitos que debe cumplir un empleador en el caso que decida contratar personal extranjero para que labore en su empresa.

El capítulo IV “**De la Jornada de Trabajo**” establece todas aquellas normas que deben ser consideradas y respetadas en toda relación laboral, es decir, sus artículos (del 21° al 40° bis D) dan a conocer los derechos y obligaciones a los que se deben someter tanto el empleador como el trabajador, capítulo que será analizado por ser el que contiene información relevante para el estudio del tema en desarrollo.

El capítulo V “**De las Remuneraciones**” está contenido por 13 artículos (del 41° al 53°) que señalan todos los aspectos fundamentales necesarios que se deben conocer con respecto a las remuneraciones y las formas de pago de ésta. En tanto el capítulo VI “**De la Protección a las Remuneraciones**” contiene la continuación del capítulo anterior, ya que en sus artículos (del 54° al 65°) señalan la forma en que se lleva a cabo el proceso de las remuneraciones considerando distintos escenarios del vínculo laboral. Por último el capítulo VII “**Del feriado Anual y de los Permisos**” que contiene 11 artículos (66° a 76°) dan a conocer todas las normas relativas a las vacaciones, derecho de todos los trabajadores con más de un año de servicio²⁴, y todas aquellas normas que tengan relación con este tema en particular.

Como ya se señaló anteriormente, el Libro I, Título I Capítulo IV, del Código del Trabajo, es el más relevante en el desarrollo de esta Memoria de Título ya que contiene todas las normas referidas a la Jornada de Trabajo y Descanso que afectan a los trabajadores en general, sin embargo y para el estudio específico del tema antes comentado, se debió seleccionar los artículos que fueran competentes a él.

²⁴ Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, DFL N°1 Código del Trabajo, 31 de Julio 2002, artículo 67°

2.3.1 JORNADA DE TRABAJO.

¿Qué es la Jornada de Trabajo²⁵?

“Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no sean imputables”, según lo establece en el Código del Trabajo en su artículo 21°.

A partir del 1° de Enero de 2005 la jornada de trabajo ordinaria es de 45 horas semanales, antes de esta fecha su duración límite semanal era de 48 horas. Esta disminución obedece a que Chile era uno de los países con mayor cantidad de horas trabajadas²⁶, durante los años 2000 al 2002 se ubicó en los primeros dos lugares a nivel mundial con la mayor cantidad de horas trabajadas, esta situación provocaba mayores riesgos en el trabajo y por ende en la salud, ya que el organismo humano no tiene un comportamiento ni un rendimiento homogéneo a lo largo del día, sino que, por el contrario, es cíclico, por lo que tal reducción pretende revertir esta situación.

Reducir la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales, más que una disminución horaria, fue una adecuación de la jornada laboral a límites horarios compatibles con las vidas y necesidades de las personas y familias, ya que según información recopilada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, a mayor cantidad de horas trabajadas menor es la productividad en el trabajo²⁷, por lo que reducir esta jornada apunta precisamente a aumentar la productividad.

²⁵ La Jornada de Trabajo se clasifica en Jornada Ordinaria y Jornada Extraordinaria, la Jornada Extraordinaria será analizada en otro apartado relacionado con el tema en cuestión.

²⁶ Dirección del Trabajo, Dpto. de Estudios, 2005. Beneficios de reducir la Jornada e Inequidades por Resolver, Santiago, Chile. 2 p.

²⁷ Dirección del Trabajo, Dpto. de Estudios, 2005. Beneficios de reducir la Jornada e Inequidades por Resolver, Santiago, Chile. 3 p.

La reducción antes descrita afectó solamente a los trabajadores que habían convenido con su empleador jornadas superiores a 45 horas semanales, no siendo necesario dejar constancia expresa de la modificación de la cláusula contractual o disposición reglamentaria sobre la jornada semanal, por ser ésta una disposición imperativa y que debe ser entendida y rebajada al máximo de horas señaladas, por el sólo ministerio de la Ley, sin embargo, fue necesario dejar constancia expresa de la modificación de la jornada diaria que permitió ajustar efectivamente la jornada semanal.

La nueva normativa laboral no afectó a las disposiciones establecidas en el artículo 28°, que indica que la jornada ordinaria de trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días, en tanto lo que establece el inciso final de este artículo es que “en ningún caso la jornada ordinaria puede exceder de diez horas por día” permanece inalterada, como tampoco las relativas al descanso diario y semanal previstas en los artículos 34°, 36° y 38° del Código del Trabajo. Con respecto a las remuneraciones la Dirección del Trabajo, mediante la ORD.: N° 4415/171²⁸, precisó y complementó el Dictamen N° 4338/168, del 22 de Septiembre de 2004²⁹, señalando que las partes involucradas en la relación laboral, no se encontraban facultadas para acordar una rebaja o disminución de la remuneración pactada.

Según lo establecido en el inciso segundo del artículo 21° que señala que “el tiempo que el trabajador pase a disposición del empleador, por causas que no le son imputables a este”, está comprendido como tiempo trabajado, por ejemplo, como lo establece el dictamen N° 5832/384, de 25.11.98³⁰, que señala que en los casos en que los períodos de corte de energía eléctrica, correspondan o no a una programación previa de las compañías

²⁸ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-71190.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de Trabajo. Duración. Reducción. Remuneraciones” [Consulta: 23 de Noviembre 2006].

²⁹ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-70421.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de trabajo. Reducción. Remuneraciones. Jornada Parcial. Sistemas excepcionales. [Consulta: 23 de Noviembre 2006].

³⁰ <http://www.dt.gob.cl/1601/find-results.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Remuneraciones Corte de energía eléctrica.” [Consulta: 23 de Noviembre 2006].

distribuidoras, si ocurren durante la jornada efectiva de trabajo no afectan el cumplimiento de esta, y por ello no procede que se lleven a descuento de la remuneración.

Otro ejemplo queda establecido en el dictamen N° 2936/0225 de 14.07.2000³¹, donde señala que el tiempo destinado por los trabajadores al cambio de vestuario, uso de elementos de protección y/o aseo personal constituirá jornada de trabajo cuando el desarrollo de la labor convenida requiera necesariamente la realización de las mismas, por razones de higiene y seguridad, no importando si estas obligaciones están consignadas en el reglamento interno, así como también el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando sea requerido por el empleador, por razones de imagen corporativa, atención de público, requerimiento de clientes o por otras similares, consignadas en este último.

Otro aspecto relacionado con la jornada de trabajo importante de recalcar, es que los empleadores no están facultados para impedir el ingreso de un trabajador que llegare atrasado, ya que en el contrato, éste se obliga a proporcionar trabajo y pagar por él una remuneración, en tanto, el dependiente tiene la obligación de prestar los servicios pactados, sin embargo, en el caso en que la sumatoria del número de horas trabajadas en una semana, sea inferior a 45, o de la pactada si es menor, el trabajador no habrá cumplido su compromiso contractual, naciendo para el empleador el derecho a descontar de las remuneraciones que pague a éste en su oportunidad las horas que faltaron para cumplir con la jornada que legalmente debió laborar el dependiente, en la respectiva semana, por lo tanto, los atrasos afectos a descuentos son aquellos que se producen cuando haya terminado la semana laboral y no se haya enterado el número de horas que constituye la jornada ordinaria semanal convenida.

³¹ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-61850.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. "Jornada de trabajo. Existencia. Aseo personal. Jornada de trabajo. Existencia". [Consulta: 23 de Noviembre 2006].

En relación a la disminución de la jornada de trabajo, según lo establecido en la ORD.: N° 3351/185 de Junio de 1997³², no es legalmente aceptable que en un contrato de trabajo se estableciera una cláusula que permita al empleador la disminución de manera unilateral de la jornada de trabajo que se acordó de forma bilateral, ya que ésta es una característica básica de cualquier contrato.

Según lo establecido en el artículo 22° del Código del Trabajo, “la duración de la jornada ordinaria de trabajo no podrá ser superior a 45 horas semanales”, pero puede ser menor a ésta, si las partes así lo acuerdan, “este tiempo no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días y en ningún caso la jornada ordinaria de trabajo podrá exceder de 10 horas por día”³³. Sin embargo, el Código en comento en el mismo artículo expresa que “quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento”. Luego establece que “también quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. Asimismo, quedan excluidos de la limitación de la 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”.

Se debe mencionar que la Ley señala explícitamente que la jornada de 45 horas semanales no se aplica respecto de trabajadores afectos al artículo 27° del Código del Trabajo, señala además que estos trabajadores no pueden permanecer más de 12 horas

³² <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88188.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Contrato individual Legalidad de cláusula Jornada trabajo Duración Contrato individual Modificaciones Artículo 12°”. [Consulta: 23 de Noviembre 2006].

³³ Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, DFL N°1 Código del Trabajo, 31 de Julio 2002, artículo 28°

diarias en el lugar de trabajo. Para complementar este artículo la Inspección del Trabajo ha emitido la ORD.: N° 4.266/244³⁴. Se debe señalar además que ésta se trata de una jornada de excepción la que no puede ser distribuida en más de cinco días, sin embargo, los dependientes podrán pactar con su empleador someterse a las reglas generales sobre jornada de trabajo, es decir, distribuirla hasta en 6 días con tope de 45 horas semanales, situación que queda establecida en la ORD.: N° 1159/58³⁵, se puede deducir además que los trabajadores sujetos al artículo antes mencionado se encuentran imposibilitados de cumplir una jornada extraordinaria de trabajo, ya que la posibilidad de laborar horas extraordinarias ha sido subordinada por el legislador a la condición de que el dependiente se encuentre sujeto a una jornada de trabajo limitada, es decir a 45 horas, cuya duración máxima está fijada por la Ley, o bien por el acuerdo de las partes, si fuere menor según lo establece la ORD.: N° 2657/62 de Julio de 2003³⁶.

En su segundo inciso el artículo 22° señala que, “quedarán excluidos de la jornada de trabajo todos aquellos que trabajen sin fiscalización inmediata”, para esta frase la Dirección del Trabajo ha emitido la ORD.: N° 4.070/228, de 14.07.97³⁷, que establece que sí existe fiscalización superior inmediata cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor realizada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados;

³⁴ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-84792.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Horas extraordinarias Procedencia Jornada discontinua”. [Consulta: 01 de Diciembre 2006].

³⁵ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-63239.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de Trabajo. Personal de Hoteles” [Consulta: 04 de Diciembre 2006].

³⁶ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-62917.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Horas Extraordinarias. Procedencia. Jornada Larga 2) Horas Extraordinarias. Procedencia. Personal Excluido Limitación de Jornada 3) Jornada de Trabajo. Personal Restaurantes o Clubes. Concepto. Alcance”. [Consulta: 01 de Diciembre 2006].

³⁷ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88253.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de trabajo Personal excluido de la limitación de jornada”. [Consulta: 23 de Noviembre 2006].

- b) Que esta supervisión o control se efectúe por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento; y,
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, este requisito debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quién supervisa o fiscaliza y quién ejecuta la labor.

Por lo anterior se concluye que las personas que trabajan sin fiscalización superior inmediata son aquellos respectos de los cuales no concurren todos o algunos de los requisitos antes señalados. Para estos trabajadores el carácter que se les otorga en la Ley, es de “representantes del empleador”, siendo encargados de administrar todo o parte de sus negocios, por lo tanto no es lógico establecer controles a personas que representan al propio empleador, puesto que si se realizaran se efectuaría una especie de autocontrol, se puede concluir que la duración de la presencia de estos trabajadores en su lugar de trabajo estará solamente determinada por los requerimientos propios de su cargo, no siendo viable imponerle obligaciones al respecto, — sin perjuicio de lo que sobre el particular acuerden las partes —. El horario de estos trabajadores puede ser independiente de la jornada de trabajo existente en la empresa, superior a éste e incluso inferior, todo esto queda establecido en la ORD.: N° 77/03 de Enero 1997³⁸.

Los trabajadores del comercio poseen una distribución de la jornada de trabajo distinta a la que se contempla en empresas de otros sectores económicos, es por ello que el Código del Trabajo deja explícitamente manifestada la forma en la cual estas personas deben desarrollar sus labores en empresas con giro comercial. Es así como el artículo 24° del referido Código establece una jornada ordinaria especial de trabajo para los dependientes del comercio en ocasiones que sea necesario.

³⁸ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-87769.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de trabajo Personal excluido de limitación jornada Permanencia en lugar de trabajo Duración. Registro asistencia Personal excluido limitación jornada”. [Consulta: 28 de Noviembre 2006].

En este artículo se plantea que “el empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades”.

Por lo anterior se deduce que los contratos de trabajo efectuados por estos dependientes deben aplicar la jornada ordinaria de trabajo, sin embargo, este artículo plantea que el empleador podrá extenderla en los casos previstos por la Ley, antes mencionados, además señala que “las horas que excedan el máximo señalado en el inciso 1° del artículo 22°, o la jornada convenida, si fuere menor, se pagarán como extraordinarias”, lo que significa que en esta situación el empleador debería pagar a sus trabajadores las horas extraordinarias correspondientes, no obstante, la Ley cita en el inciso 2° del mismo artículo que, “cuando el empleador ejerciere la facultad prevista en el inciso anterior, no procederá pactar horas extraordinarias”, es decir, el legislador ha facultado al empleador para extender, excepcionalmente, en la oportunidad y con los límites señalados en la misma disposición, la jornada de trabajo, sin la necesidad de pactar horas extras. Según Rojas (1998)³⁹, esta prolongación de la jornada ordinaria puede ser impuesta a estos trabajadores por una causa específica, los períodos de mayores ventas reales o sólo posibles antes de las festividades que se indican, por lo que plantea que no se configura una jornada extraordinaria, debido a que falta el elemento fundamental para que esto ocurra, la voluntariedad por parte del trabajador, además señala que tampoco se trata de una jornada prolongada, ya que no es una necesidad de carácter técnico de la empresa.

En cuanto a los problemas jurídicos de estas normas que se han planteado, señala la Doctora en Derecho y Seguridad Social, Irene Rojas (1998), son de dos tipos: cuál es el período inmediatamente anterior a las fiestas que se indican y cuáles son las festividades a que se refiere la Ley, con respecto a esto la Dirección del Trabajo, ha fijado el siguiente alcance; el lapso de tiempo de “los períodos inmediatamente anteriores” a que se refiere el

³⁹ Rojas Miño I. Dra. en Derecho del Trabajo y Seguridad Social., Universidad de Valencia, España y actual investigadora de la Universidad de Talca. Cuadernillo N° 6, “El Tiempo de Trabajo y los Descanso”, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 1998. 70p.

artículo 24°, corresponde a un plazo prudencial, por lo que debe entenderse un lapso de siete días que antecede a una festividad⁴⁰. Con respecto a lo que se entiende por festividad serían aquellos días en que se celebra algún acontecimiento, es decir, los días 1° de Enero, Viernes y Sábado de Semana Santa, 1° y 21 de Mayo, el día de Corpus Christi, 29 de Junio, 15 de Agosto, 18 y 19 de Septiembre, 12 de Octubre, 1° de Noviembre, 8 y 25 de Diciembre, no obstante, de todas estas festividades, cita Rojas en el mismo cuadernillo (1998), pudiera interpretarse que en cualquiera de ellas, que no sean navidad y fiestas patrias, es posible extender la jornada con siete días de antelación, sin embargo, ella manifiesta que una abogada laboralista sugiere que el término “u otras festividades”, restringe la excepción a eventualmente algunas más, pero no implica a todas, pues en ese caso la norma debiera decir “y otras festividades”

2.3.2 JORNADA DE DESCANSO.

Según la normativa legal vigente existen tres tipos de Descansos, que son: Colación, Semanal y Anual; los dos primeros se encuentran establecidos en los párrafos 3° y 4°, artículos 34° y 35° del capítulo IV del Código del Trabajo, en tanto el Descanso Anual se encuentra señalado en el capítulo VII, del mismo Código, artículo 66° en adelante, situación por la cual no será motivo de estudio, ya que el tema en análisis corresponde a la jornada de trabajo y no a la del feriado anual y de los permisos.

Con respecto a lo establecido en el artículo 34°, el Código del Trabajo señala que la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, según Rojas (1998)⁴¹, aquí se agregan dos normas, la primera y que se encuentra establecida en este artículo, “el período intermedio no se considerará

⁴⁰ portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60373_recurso_1.pdf “Jornada de Trabajo en el Comercio”. [Consulta: 13 de Diciembre de 2006].

⁴¹ Rojas Miño I. Dra. en Derecho del Trabajo y Seguridad Social., Universidad de Valencia, España y actual investigadora de la Universidad de Talca. Cuadernillo N° 6, “El Tiempo de Trabajo y los Descanso”, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 1998,29p.

trabajado para computar la duración de la jornada diaria”; y la otra, es que no procede este descanso en los trabajos de proceso continuo; entonces el problema que se plantea, es que la Ley sólo establece el tiempo mínimo de interrupción por colación y nada respecto de la duración máxima del descanso, si bien es cierto, la norma no señala explícitamente la duración máxima de la interrupción antes mencionada, esto no fundamenta la inexistencia de un límite temporal ya que a través de lo establecido en el Código del Trabajo es posible concluir la existencia de dicho límite, debido a que la discontinuidad de la jornada de trabajo tiene un objetivo claro y preciso, el tiempo necesario para la colación, es decir, conceder a los trabajadores el tiempo suficiente para ingerir los alimentos necesarios para reponer las energías disipadas en el lapso de la primera parte de la jornada ya cumplida, y por lo tanto, se trata de un lapso de tiempo prudente para cumplir con dicho fin. No obstante, como lo señala el artículo 34°, este período de descanso no será considerado trabajado para computar la jornada diaria, por lo que, y según la ORD.: N° 107/08 de Enero de 2004⁴², emitida por la Dirección del Trabajo “no existe razón alguna para obligar al dependiente a efectuar este descanso, que es ajeno totalmente a la jornada de trabajo, en el recinto de la empresa ni en las condiciones que determine el empleador”, aún más, “el trabajador no debe permanecer ni siquiera a disposición del empleador, no existiendo, por lo tanto, impedimento legal alguno para que abandone el recinto de la empresa y utilice dicho lapso de tiempo en la forma que desee”.

La Dirección del Trabajo, mediante las ORD.: N° 2792/135 de Mayo 1995⁴³, 4.185/93 de Junio de 1990, y 6.077/275 de Octubre de 1992, han tratado de aclarar esta problemática concluyendo que: “no resulta jurídicamente procedente que los trabajadores afectos a jornadas diarias de 7,5 horas, convengan con su empleador dividir cada una de dichas jornadas mediante descansos superiores a dos horas; y la duración del descanso para

⁴²<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-62627.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso Compensatorio. Duración. 2) Descanso dentro de la jornada. Duración. Descanso dentro de la jornada” [Consulta: 06 de Diciembre 2006].

⁴³ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88834.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso dentro de la jornada Duración.”. Dictámenes 4.185/93 y 6.077/275 incluidos en la Orden 2792/135 [Consulta: 06 de Diciembre 2006].

colación por sobre la media hora a que alude el inciso 1° del artículo 34° del Código del Trabajo, será de cargo del empleador, cuando sumado al tiempo efectivo de trabajo se sobrepase el “ máximo legal de doce horas de duración establecida por la Ley para la jornada diaria...”. En el caso de jornadas ordinarias, la Dirección ha pronunciado, que no se pueden pactar descansos superiores a dos horas.

Según Rojas (1998) la segunda norma que se puede inferir, ya antes señalada, es que se exceptúan del descanso los trabajos de proceso continuo, es decir, los que por su naturaleza exige una permanencia en el trabajo que les impide hacer uso del descanso, según lo establecido en el 2° inciso, artículo 34° del Código, que “en caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo en los términos previstos en el artículo 31° ”

El artículo 35° establece que la jornada de trabajo debe desarrollarse en días hábiles, pues “los días domingos y aquellos que la Ley declare festivos serán de descanso”, sin embargo, lo señala el mismo artículo que “salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”, para ello el artículo 38° del mismo Código fija las categorías de trabajadores exceptuados del descanso dominical y en otros días festivos, entre estas categorías se encuentran aquellas personas que se desempeñan en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo, señala el mismo artículo que, “con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169° de la Ley N° 18.700 y en el artículo 106° de la Ley Orgánica Constitucional de municipalidades”.⁴⁴ Ahora bien, estos trabajadores, como todos los exceptuados del descanso dominical están sujetos a los descansos compensatorios por dichos días, los cuales deben otorgarse con arreglo a las

⁴⁴Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, DFL N°1 Código del Trabajo, 31 Julio 2002, artículo 38°, N° 7.

modalidades del artículo 36° del Código, “estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos, para no paralizar el curso de las labores”. Además, para las labores establecidas en los números 2 y 7, “al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario, deberán necesariamente otorgarse en día domingo”, estableciendo una excepción de este derecho, para los trabajadores que se contraten para un plazo de 30 días o menos y aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a 20 horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos⁴⁵.

Se debe aclarar que mediante la ORD.: N° 2938/227 de Julio de 2000⁴⁶, se define claramente una salvedad con respecto a que si un trabajador no ha prestado servicios en un día festivo debido a que durante el mismo se encuentra haciendo uso de su descanso compensatorio, no tiene derecho a un día de descanso adicional, ya que se encuentra precisamente en uso de éste, en tanto en el caso que el día festivo coincida con un día domingo, sólo correspondería, a un sólo día de descanso compensatorio.

Un punto importante de mencionar es que en el caso de que un trabajador deba laborar un día domingo o festivo, cualquiera sea el número de horas, tendrá derecho a un día completo de compensación, ya que la norma legal no ha establecido parcialidad al respecto.

En el caso que se produzca la acumulación de más de un día de descanso compensatorio en una semana, la ORD.: N° 7175/363 de Noviembre de 1997⁴⁷, cita que “es irrenunciable sólo uno de estos, pudiendo negociarse los restantes que se produjeren por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana”, en la forma que estimen conveniente tanto el empleador como el trabajador.

⁴⁵Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, DFL N°1 Código del Trabajo, 31 Julio 2002, artículo 38°, Inciso 3° y 4°

⁴⁶ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-61852.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso compensatorio. Número de días” [Consulta: 12 de Diciembre 2006].

⁴⁷ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88128.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso compensatorio Número de días. Descanso semanal Infracción [Consulta: 12 de Diciembre 2006].

Señala además la Orden antes mencionada que, “si una empresa se encuentra afecta a la obligación de otorgar a su personal un día de descanso en la semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo”, éste debe entregarse luego de seis días continuos de trabajo y tratándose de un día festivo deberá otorgarse dentro de los siete días siguientes al respectivo feriado. En tanto la ORD.: N° 964/43 de Febrero de 1996⁴⁸, señala que “si el establecimiento comercial exceptuado del descanso dominical instruye permanecer cerrado un determinado día, ese día debe considerarse como el domingo de descanso”, en el caso que este cierre coincidiera con un día domingo, este día podría imputarse al día domingo de descanso mensual.

El Código del Trabajo en su artículo 38° (N° 7) señala explícitamente que los trabajadores del sector comercio se encuentran exceptuados de descansar los días domingos y festivos, situación que admite una contra excepción, ya que esta frase ha sufrido una modificación importante que tiene su fundamento en la Ley 19.973, la que establece feriado obligatorios e irrenunciables para todos los trabajadores que laboren en centros comerciales o mall (artículo 2°, Ley en comento), según esta Ley, a partir de Septiembre de 2004, las personas que realicen labores en los lugares antes mencionados tendrán como feriado obligatorio e irrenunciable los días, 18 de Septiembre, 25 de Diciembre y 1 de Enero, sumado los días de elecciones Presidenciales, Parlamentarias y Municipales, excluyendo los plebiscitos de carácter comunal, todo esto se encuentra manifestado en la ORD.: N°: 4473/173 de Octubre de 2004⁴⁹.

Hasta mediados de los años 70, los establecimientos de este sector estaban obligados a cerrar los días domingos y festivos, autorizándose algunas excepciones, como los negocios de abarrotes, por expender éstos, artículos de primera necesidad. En el año 1955 se amplió

⁴⁸ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88391.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso compensatorio Comercio Día domingo Alcance”. [Consulta: 13 de Diciembre 2006].

⁴⁹ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-71199.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Personal que labora en Centros o Complejos Comerciales. Elecciones Municipales. Descanso obligatorio” [Consulta: 13 de Diciembre 2006].

el beneficio del descanso, al día sábado después de las 13:00 horas, el que se denominó sábado inglés, luego, en el año 1975 se produce una modificación al Código y se crea la liberación de los horarios en el comercio hasta llegar en la actualidad a otorgar descansos compensatorios por trabajar los días festivos o domingos. Con respecto al trabajo realizado en estos días, el artículo 35° Bis del Código en comento, plantea claramente que “las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado”, lo que significa que la Ley otorga la posibilidad a los trabajadores a pactar con sus empleadores no laborar un día hábil que se encuentre entre dos festivos o domingo, el tiempo en exceso trabajado en compensación a ese día hábil no se considerará extraordinario.

El pacto donde se establecerá la forma en que se realizará la compensación deberá reunir las siguientes condiciones:

-Encontrarse consignado por escrito en el contrato de trabajo o en un documento anexo, la compensación podrá realizarse con anterioridad o posterioridad al feriado o festivo.

-Deberá indicar la distribución horaria y los días en que se realizará la compensación por el día hábil no laborado. Sin embargo, en ningún caso podrá acordarse de que la compensación se realice en día domingo (segundo inciso).

En el caso de que las horas sujetas a compensación correspondan a trabajadores con jornada de trabajo de lunes a viernes, estas podrán ser recuperadas a continuación de la jornada laboral, donde no se podrá permanecer más de 12 horas en el lugar de trabajo, o el

día sábado, siempre y cuando el número de horas a recuperar no exceda de 10, límite máximo para la jornada ordinaria; en la situación en que la distribución de la compensación sea para trabajadores con jornada de lunes a sábado, se podrá convenir que ésta se efectúe a continuación de su horario habitual de trabajo, incluido el día sábado, siempre que las respectivas jornadas no excedan de 12 horas diarias. Tratándose de trabajadores no exceptuados del descanso dominical no pueden acordar que la compensación se realice en domingo. ORD.: N° 5510/262 de Diciembre de 2003⁵⁰.

Para aclarar las normas establecidas en los artículos 35° y 35° Bis, el artículo 36° señala claramente que “El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto(...) empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos. Salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo”, esto significa que el descanso dominical o compensatorio en su caso comprende un período de 33 horas, por lo tanto la expresión día que señala la Ley para los referidos efectos no corresponde al día calendario, el cual comprende sólo 24 horas. ORD.: N° 3085/161⁵¹.

⁵⁰ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-63128.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso con Goce de Remuneraciones. Compensación. Trabajo efectivo” [Consulta: 13 de Diciembre 2006].

⁵¹ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-87807.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso semanal Duración”. [Consulta: 11 de Diciembre 2006].

2.3.3 JORNADA EXTRAORDINARIA.

La jornada de trabajo como un todo exige la existencia de una limitación, pero debemos recordar que esta se compone de dos partes, una jornada ordinaria de trabajo, que ya se definió y por otro lado la jornada extraordinaria, que la Ley establece como: “la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor”⁵², que viene a terminar de definir cual es el tiempo en que un trabajador puede realizar sus faenas.

La OIT, mediante la recomendación 116 exhorta a que se fijen límites al número total de horas que pueden efectuarse dentro de un período determinado (artículo 17°), junto con que su tarifa sea mayor por lo menos en un 50% a la jornada ordinaria, provocando un desincentivo en su utilización por parte de los empleadores.

La existencia de la jornada extraordinaria, es una situación que ha sido contemplada dentro de muchas normativas a nivel internacional. La particularidad que se presentaba en Chile hasta el año 2001, es que si bien se fijó un límite diario para su realización de dos horas, no se establecía una restricción en el largo plazo, situación que provocaba que esta jornada pudiera extenderse indefinidamente en el tiempo, a eso se sumaba el hecho de que, la base para su determinación fue mal definida en su momento.

Fue mediante la ley 19.759 del 5 de Octubre de 2001 en su artículo 32°, que se modificó el artículo 32° del Código del Trabajo, donde se subsanó la primera situación, pudiendo resumirse el nuevo artículo, de la siguiente forma:

⁵²Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, DFL N°1 Código del Trabajo, 31 de Julio 2002, artículo 30°

Sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa:

De acuerdo a la Dirección del Trabajo son “situaciones o necesidades temporales de la empresa” todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado, cuando concurren las situaciones o necesidades temporales especificadas previamente en el referido acuerdo, quedando esto señalado en la ORD.: N° 332/23⁵³.

Dichos pactos deberán constar por escrito:

Estas horas sólo se deben realizar en la medida que se cumplan de forma estricta, las restricciones en cuanto a su naturaleza, así como las formalidades y límites establecidos mediante un pacto escrito. Este atributo refuerza la característica de voluntariedad, es decir un acuerdo de las partes. Al requerir, este acuerdo no correspondería por ejemplo, fijar alguna cláusula que le permita al empleador determinar unilateralmente la oportunidad de la realización de estas horas, disponiendo así del tiempo libre del trabajador. En caso de efectuarse horas extraordinarias sin la existencia de un pacto escrito, en ningún caso exime al empleador de la obligación de remunerarlas.

Tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes:

La renovación de un pacto para laborar horas extraordinarias estará determinada por la permanencia de las circunstancias que las provocaron, lo cual no podrá afectar el carácter ocasional de este trabajo.

⁵³ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-63175.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Horas extraordinarias. Pacto genérico. Procedencia. 2) Horas extraordinarias. Pacto. Duración” [Consulta: 23 de Noviembre de 2006]

Así mediante este último punto, las condiciones que dan origen a la ocurrencia de una jornada extraordinaria deberán establecerse por escrito, por lo tanto se restringió de alguna manera su duración en el largo plazo, y definiendo en este mismo pacto cuales son las circunstancias que generan este tipo de jornada.

Definido ya un límite en el tiempo, queda ahora analizar la duración máxima establecida. La Ley dispuso un tope en la cantidad diaria de horas de este tipo de jornada, con el propósito de proteger al trabajador de una jornada extraordinaria ilimitada después de una jornada ordinaria.

El límite de horas extraordinarias se ha fijado en 2 horas diarias, por lo que, a nivel semanal esta cantidad no podrá exceder las 12 horas, a este tope se le deberán descontar las horas realizadas durante la semana, respetando el límite ya mencionado.

Pensemos por ejemplo, en el caso de una jornada que se distribuye en cinco días, teniendo en cuenta que ésta se puede dividir hasta en seis , podrían laborarse algunas horas extras el día sexto, dependiendo de cuantas se hubieran realizado durante la semana, se tiene entonces que:

- Si durante los cinco días se efectuaran dos horas extras en cada uno de ellos, al final de la semana, se contaría con un total de diez. Cabiendo la posibilidad de realizar en un sexto día dos horas extras.

-Si durante la semana se hubieran realizado horas extras sólo en algunos días, cabe en el sexto día, realizar la diferencia para llegar a un tope de 12. Por ejemplo, se trabajó tres días con horas extras, generando seis horas en total, el sexto día se podrían trabajar seis horas.

-Si no se hubiesen realizado horas extras durante los cinco días de jornada, es factible realizarlas en un sexto día, en el que no se podrá trabajar más de 7.5 horas, que equivale al tope de la jornada diaria ordinaria si ésta se distribuyera en seis días, todo esto se encuentra establecido en la ORD.: N° 1673/103 de Junio de 2002⁵⁴.

En cuanto a la base para su determinación, hasta antes del año 2001, fecha de la publicación de la Ley 19.988, se consideraba como base para calcular las horas extraordinarias el “sueldo”, incluyéndose, sólo aquellos ítems que cumplían con condiciones de periodicidad y fijeza, es decir la base para el cálculo de estas solo incluía esta parte fija de los sueldos, provocando que algunas remuneraciones percibidas, las que incluían solo estipendios variables, por ejemplo, no cumplieran con esta calificación y por lo tanto carecieran del derecho de percibir el pago de horas extraordinarias. Fue entonces mediante esta modificación que se permitió a los trabajadores que percibían todo o parte de sus remuneraciones a través de comisiones, recibir la remuneración correspondiente al trabajo realizado. Ahora el monto menor sobre el cual pueden ser calculadas es el sueldo mínimo indistintamente del tipo de remuneración, que se perciba.

2.3.3.1 JORNADA POSTERIOR A LA JORNADA ORDINARIA.

Las horas extraordinarias no es la única fuente de la extensión de la jornada ordinaria, también pueden presentarse situaciones en la empresa, que pueden requerir extenderla, por ejemplo cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones que impidan accidentes o que comprometan la marcha normal de la empresa. En estos casos la Ley faculta al empleador para prolongar la jornada, sólo en la medida de lo indispensable, comprometiendo siempre el pago como horas extraordinarias. El elemento que las

⁵⁴ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-63596.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Horas Extraordinarias. Límite. Limitación de Jornada. [Consulta: 23 de Noviembre de 2006]

diferencia es la voluntariedad provocando que esta extensión sea catalogada de jornada extraordinaria obligatoria⁵⁵, por lo que se puede prestar como medio para ampliar la jornada de los trabajadores es en las siguientes situaciones:

- Que se originen por un caso de fuerza mayor o fortuito.
- Que se utilicen para impedir accidentes.
- Que deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones del establecimiento o faena.

Las situaciones aquí mencionadas, deben ser necesariamente de excepción, por lo tanto deberán ser invocadas, precisamente, en el momento que se produzcan, puesto que este acontecimiento, por tratarse de un imprevisto pudiera ocurrir, indistintamente durante la jornada diaria o en un día de descanso, facultando al empleador a la extensión de ésta.

El sentido de la palabra impostergable se encuentra aclarado en la ORD.: N° 158/02 de Enero de 1995⁵⁶, donde se establece que: “debe entonces atenderse al elemento lógico, de acuerdo con el cual lo impostergable no es sinónimo de necesario ya que de ese modo todo arreglo en una empresa sería impostergable y el legislador, por tanto, debería simplemente haberse limitado a decir que se extendería la jornada para realizar arreglos “a secas” sin agregar la expresión impostergable”.

De lo anterior se desprende que se trata de un arreglo impostergable aquél que es necesario pero además urgente y extraordinario, esto es, que requiere de pronta solución para superar una situación de emergencia.

⁵⁵ Rojas I. Dra. en Derecho del Trabajo y Seguridad Social., Universidad de Valencia, España y actual investigadora de la Universidad de Talca. Cuadernillo N° 6, “El Tiempo de Trabajo y los Descanso”, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Año 1998. 35 p.

⁵⁶ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88599.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de trabajo Prolongación Procedencia” [Consulta: 23 de Noviembre de 2006]

2.3.3.2 REGISTRO DE ASISTENCIA.

Como se ha mencionado ya, existen dos tipos de jornada, una ordinaria y otra extraordinaria, cada una con su tiempo de duración. Ahora falta determinar de que manera se comprobará el cumplimiento del tiempo convenido por el trabajador en el contrato para la prestación de sus servicios, y por otra parte el respeto de los tiempos máximos de permanencia en el lugar de trabajo. Esto se realiza a través del Registro de Control de Asistencia, que es el medio a través del cual se verifica la asistencia y las horas efectivamente trabajadas.

Este registro puede hacerse a través de un reloj control, libro de asistencia, sistema computacional, u otro sistema especial autorizado por la Dirección del Trabajo, en que se consigne la asistencia de los trabajadores a su empleo y las horas trabajadas (hora de ingreso y salida).

A pesar de que este registro debe ser llevado por el empleador, es el trabajador quien debe personalmente anotar en el libro su nombre y demás datos de asistencia, o marcar la tarjeta en el reloj control, ya que este registro es la única constancia válida que queda respecto de la presencia en el lugar trabajo, las horas efectivamente laboradas, sean ordinarias o extraordinarias, y del otorgamiento del descanso semanal.

Ahora bien, el Código del Trabajo da cabida al establecimiento de sistemas especiales para el registro de la asistencia, previa autorización de la Dirección del Trabajo, pero en la práctica los sistemas de control, pueden resumirse en dos: Libro de Asistencia y Reloj control.

El libro de Asistencia debe poseer algunas características como:

- Su formato podrá determinarse libremente, pero sus hojas deben estar numeradas.
- Se deberá dejar constancia en él las horas de entrada y salida.
- El trabajador deberá estampar su firma o impresión digital por lo menos una vez al mes o por períodos menores.

2.3.3.2.1 SISTEMA COMPUTACIONAL DE CONTROL DE ASISTENCIA.

A través de la ORD.: 696/27 de Enero de 1996⁵⁷, se fijaron los requisitos con los que debe contar un sistema computacional de asistencia. Este tipo de sistemas, tiene el mismo principio que un Reloj control, entre sus requisitos se encuentran:

- Que registre la identidad del trabajador, la fecha, hora y minutos en que se inicia y termina la jornada, mediante una tarjeta personal de identificación provista de banda magnética.
- Que utilice el RUT del trabajador u otro número que debe mantenerse permanentemente mientras dure la relación laboral, encontrándose gravado en la banda magnética de la misma e impreso en su parte anterior.
- Que el sistema entregue reportes semanales que contengan la sumatoria total de las horas trabajadas por cada dependiente, quien los firmará en señal de aceptación.

⁵⁷ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88367.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. "Registro de asistencia Sistema computacional Características" [Consulta:16 de Diciembre de 2006]

-Que pueda emitir comprobantes para el trabajador, que sea un respaldo físico de su asistencia.

-Que el reloj, permita guardar la fecha y hora en que se ha leído cada tarjeta, que permita guardar por lo menos 4 eventos por trabajador, que mantenga batería con autonomía para las 24 horas y para el almacenamiento de parámetros de configuración, que pueda emitir comprobantes de los eventos registrados.

-Software que asegure su inviolabilidad, certificada por un organismo público que garantice las características antes indicadas.

La información acerca de la asistencia, para todos los sistemas, debe ser exclusivamente registrada por los trabajadores, no admitiendo que esta sea recopilada por alguien y que luego el trabajador en forma de aceptación estampe su firma ORD.: N° 3806/212 de Junio 1997⁵⁸. La función del empleador es sólo la de administrar el sistema, por lo tanto debe preocuparse también que este registro sea llevado de manera correcta, tomando las medidas para que se aplique de forma adecuada, utilizando las facultades con las que cuenta para el logro de este objetivo.

⁵⁸ <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88235.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. "Registro asistencia Legalidad" ” [Consulta:16 de Diciembre de 2006]

CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

INTRODUCCIÓN

Después de haber revisado el alcance de las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, en su Libro I, Título IV “De la Jornada de Trabajo”, conjuntamente con el análisis de los dictámenes emitidos por el órgano encargado de esa labor, se hace imperativo, para la segunda parte de esta investigación, revisar y conocer todos aquellos aspectos relevantes que están relacionados con las empresas sometidas a estudio, con el comercio y con la metodología del instrumento a aplicar.

En primer lugar y como punto importante del tema en análisis se exponen antecedentes de la región, la provincia y la ciudad, relacionados principalmente con datos sobre su composición geográfica, demográfica y laboral, con el objetivo de conocer la importancia del comercio en su aporte a la generación de empleos en la provincia de Ñuble, y la ciudad de Chillán como territorio concentrador de población en la región.

A continuación, se entrega una pequeña reseña de cada una de las empresas con las cuales se ha decidido trabajar, con el fin de conocer información que pueda ser útil para el desarrollo de esta Memoria de Título, la que fue recopilada principalmente en forma directa con los dirigentes sindicales y encargados de Recursos Humanos.

Por último, se da a conocer la forma en que se generó el instrumento seleccionado para la evaluación del cumplimiento de las disposiciones laborales, como por ejemplo la población sometida a estudio, las preguntas de la encuesta, las fuentes de información y

aquellos otros instrumentos que permitirán cumplir con el objetivo que se planteó inicialmente.

3.-ASPECTOS ECONÓMICOS Y DEMOGRÁFICOS DE LA REGIÓN.

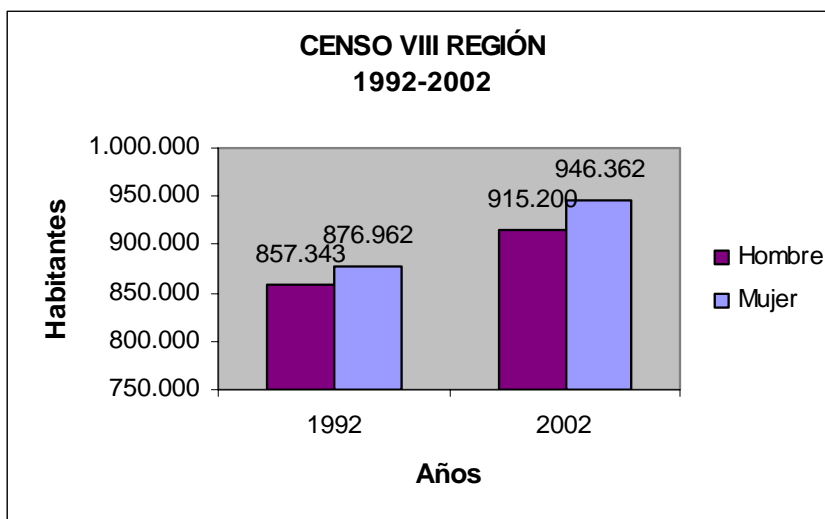
3.1 REGIÓN DEL BÍO-BÍO.

La región del Bío-Bío es la octava región del país, localizada en el límite Sur de la zona central, entre las regiones de El Maule por el Norte y La Araucanía por el Sur, cuenta con una superficie de 37.062 km². Esta región es una de las más importantes en el país, luego de la Metropolitana, tanto por la cantidad de habitantes como por el comercio que posee. Además de ello, es una de las principales concentradoras de importantes actividades económicas, en su interior acoge rubros tan diversos como la siderurgia (Huachipato), la agricultura tradicional, la industria de la celulosa, la actividad forestal, la generación de electricidad, etc.

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) la región del Bío-Bío es la segunda con mayor concentración de población, después de la región Metropolitana, con un total de 1.861.562 habitantes del cual 915.200 corresponden a hombres y 946.362 a mujeres según Censo 2002, generándose una variación positiva de 7.3% en relación al Censo realizado en el año 1992 donde contaba con un total de 1.734.305 habitantes.

A continuación se muestra un gráfico que da a conocer la población total por sexo según los dos últimos censos realizados en los años 1992 y 2002 respectivamente.

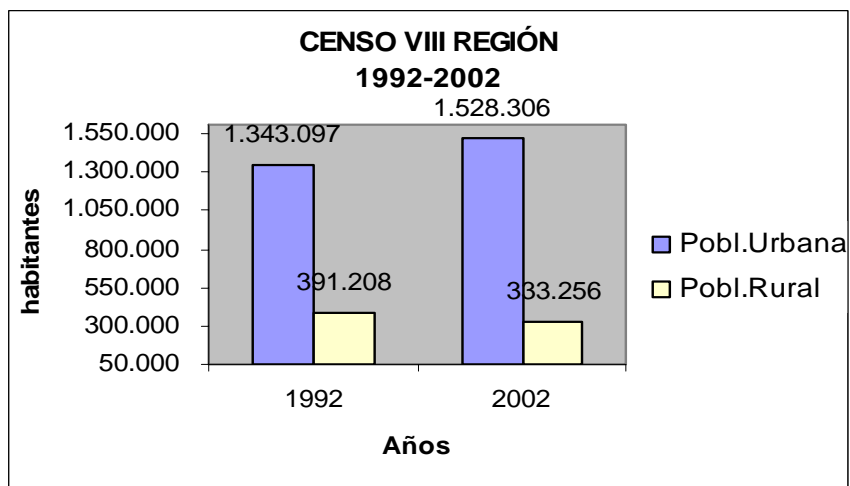
Gráfico N° 1



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

En cuanto a la población Urbana y Rural, esta también ha sufrido una variación importante ya que desde el año 1992 al 2002 se ha generado mayor emigración del campo a la ciudad, lo que se traduce en mayores oportunidades para los jóvenes de la región. En el gráfico N° 2 se puede observar claramente que en los dos últimos censos la población urbana ha aumentado en forma inversa a la rural.

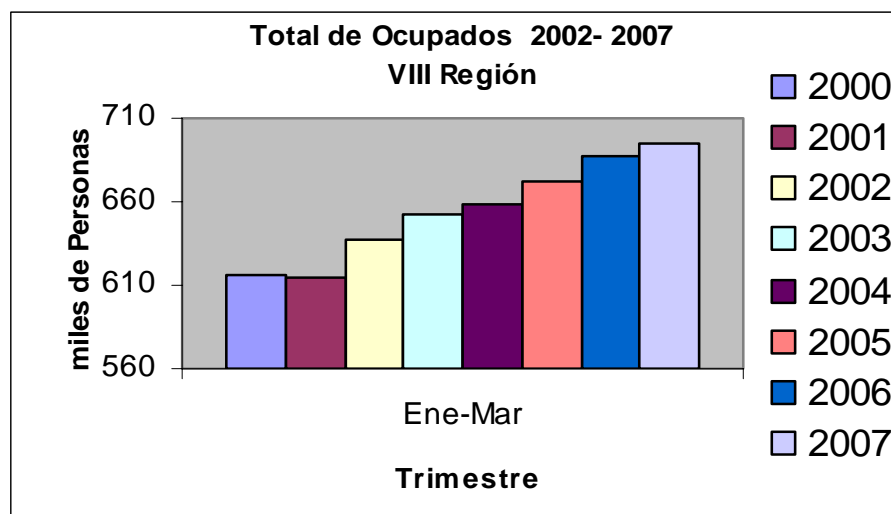
Gráfico N° 2



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Con respecto a la situación laboral de la región del Bío Bío se tiene que, según datos entregados por el INE en el trimestre Enero-Marzo 2007⁵⁹ el total de la fuerza de trabajo regional alcanzó 763.050 personas, lo que provocó una disminución de 13.260 personas en el mercado laboral en comparación a igual trimestre de 2006, en tanto el total de ocupados por rama de actividad económica en el mismo trimestre es de 694.420, con la creación de 5.780 puestos de trabajos, generándose un aumento porcentual de 0.8%, en comparación a igual trimestre del año 2006, como demuestra el siguiente gráfico, es el más alto en el mismo período durante los últimos siete años, lo que significa que la tasa de ocupados ha aumentado paulatinamente, permitiendo a los habitantes desarrollarse en las distintas ramas de actividad económica en la región. Cabe mencionar que los ocupados son aquellas personas que se encuentran desarrollando alguna actividad dentro de un tiempo determinado.

Gráfico N° 3



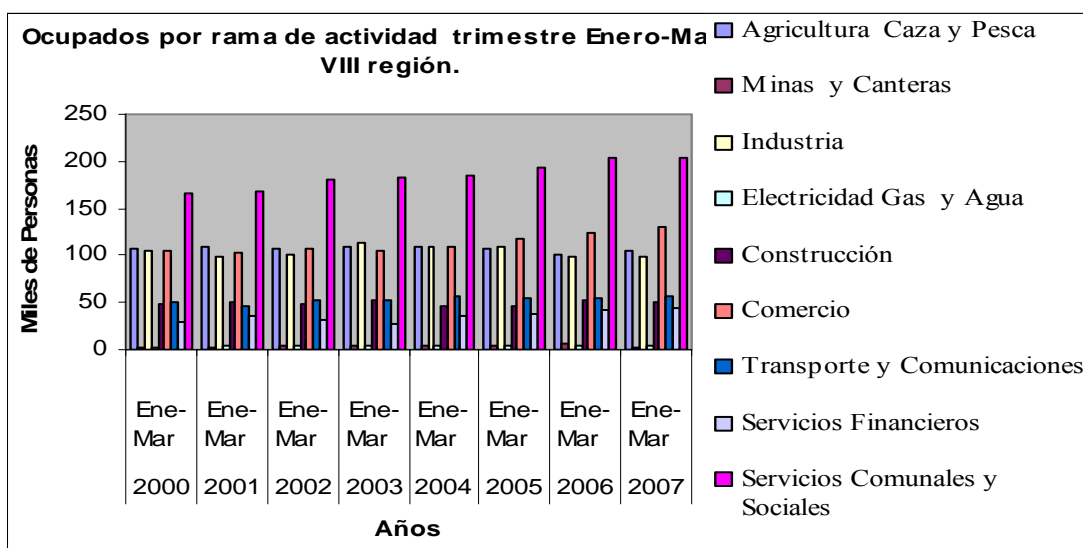
Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

⁵⁹<http://www.inebiobio.cl/files/100/04Mercado%20Laboral/01Empleo/01Informes%20y%20Presentaciones/098%20ANALISIS%20ENE%20-%20MAR2007.pdf> “Ocupación y desocupación región del Bío-Bío, trimestre Enero-Marzo 2007”, 1 p. [Consulta: 05 Mayo 2007].

Por otra parte, la desocupación regional en el mismo período fue de 68.630 personas, afectando a 19.040 trabajadores menos que igual trimestre de 2006, lo que llevó a que la tasa de desocupación en la región, trimestre Enero-Marzo 2007 fuera de 9.0% siendo inferior en un 2.3 puntos en comparación al mismo período 2006, en que llegó a 11.3%. A nivel nacional, todas las regiones han disminuido su tasa de desempleo al comparar con igual trimestre período anterior, sin embargo la región del Bío-Bío es la que posee la tasa de desocupación más alta a nivel país (9.0%). Con respecto a la situación por provincia para el mismo trimestre, Ñuble ha alcanzado una tasa de 6.6%, siendo inferior en comparación con el resto de éstas, donde la provincia de Concepción es la que presenta la tasa más alta de desempleo en la región con un 10.7%, en tanto la ciudad de Chillán presenta una tasa de 9.0% incluyendo la comuna de Chillán viejo⁶⁰.

Por otro lado la cantidad de ocupados, (en miles de personas) en la octava región, por rama de actividad económica en los últimos siete años, en el mismo período se encuentra distribuida como lo muestra el siguiente gráfico:

Gráfico N° 4



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

⁶⁰<http://www.inebiobio.cl/files/100/04Mercado%20Laboral/01Empleo/01Informes%20y%20Presentaciones/098%20ANALISIS%20ENE%20-%20MAR2007.pdf> "Ocupación y desocupación región del Bío-Bío, trimestre Enero-Marzo 2007", 2-3 p. [Consulta: 05 Mayo 2007].

En el gráfico N° 4 se puede ver que la mayor cantidad de ocupados se concentra principalmente en Servicios Comunes, que está constituido por aquellas personas que prestan servicios de educación, salud, sanitarios, recreación y cultura, lo sigue el Comercio que excluyendo Servicios Comunes, es la principal actividad económica desarrollada en la región del Bío-Bío, ésta en el trimestre Enero-Marzo 2007, concentró la mayor cantidad de ocupados, en comparación a igual trimestre de los últimos 7 períodos, llegando a 129.210 personas.

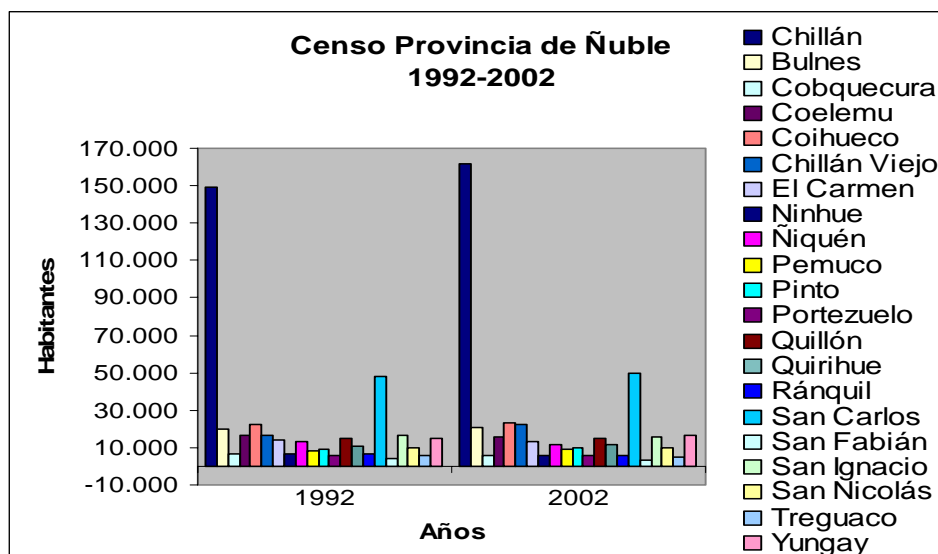
Como se puede observar en el gráfico anterior, el comercio es la segunda rama de actividad con más ocupados en la región y según datos otorgados por el INE también en el país, esto se debe a que en los últimos años este sector ha experimentado un progresivo aumento gracias a la estabilidad económica que ha estado sosteniendo y que ha generado más oportunidades de negocios, ya que las empresas han podido crecer abriendo nuevas sucursales a lo largo de todo Chile, creando así mayores empleos para los distintos sectores de la economía y principalmente para el comercio.

El comercio es considerado un eje de intermediación entre actividades económicas, está compuesto por el vínculo entre la producción y el consumo, entre productores y usuarios de bienes intermedios o finales, lo que significa que es de vital importancia para los demás sectores, porque a través de él se realizan todas las transacciones necesarias para llevar a cabo gran parte de los procesos productivos generados en el país que finalmente serán comercializados en el mercado, por lo que el ritmo de esta rama se relaciona en forma estrecha con el dinamismo de los distintos sectores productivos de la economía.

3.2 PROVINCIA DE ÑUBLE Y CIUDAD DE CHILLÁN.

Ñuble es una de las cuatro provincias de la octava región, con una superficie total de 12.090,7 km², administrativamente está constituida por 21 comunas, según datos censales del año 2002 posee una población de 438.103 habitantes, como lo muestra el gráfico N° 5.

Gráfico N° 5



Fuente: Elaboración propia con datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Se puede observar que Chillán es la comuna que posee la mayor cantidad de población de la provincia, según datos entregados por el INE, correspondientes al Censo realizado en el año 2002, posee un total de 161.953 habitantes, que en comparación al efectuado en el año 1992 experimentó un aumento de un 8.3%. Esta concentración de población se debe a que Chillán es la comuna con mayor superficie en la provincia (511 kms²). Además es su Capital y el principal centro de actividad económica, por ende, es allí donde se concentra gran parte del comercio que abastece a las comunas aledañas a Chillán. En tanto, el resto de éstas no poseen una variación equidistante de la población entre los años 1992-2002, ya que éstas son principalmente rurales.

Según el informativo de empleo, emitido por la Oficina Provincial del INE, correspondiente al trimestre Enero-Marzo 2007⁶¹, la fuerza de trabajo en la provincia alcanzó a 161.730 personas, de las cuales el 66.6% corresponden a hombres y el 33.4% a mujeres. En tanto, el total de ocupados alcanzó a 151.110 personas, de las cuales 101.697 son hombres y 49.413 mujeres. Por otro lado la tasa de desocupación para el mismo trimestre afectó a 10.630 personas llegando a una tasa de 6.6% siendo ésta, mayor a la alcanzada durante el trimestre Diciembre 2006-Febrero 2007 que fue de un 5.2%, correspondiendo a un total de 8.400 desocupados⁶², lo que significa que para el último trimestre la tasa de desocupación ha aumentado en 1.4 puntos.

En Chillán, en el trimestre Enero-Marzo 2007 la fuerza de trabajo llegó a un total de 67.140 personas, de ellas, el total de ocupadas alcanzó a 61.120, de las cuales 61.9% son hombres y 38.1% son mujeres. La desocupación llegó a 9.0%, afectando en un 7.2% a hombres y en un 11.7% a la mujeres, siendo esta tasa mayor que el porcentaje alcanzado en el trimestre Diciembre 2006-Febrero 2007, ya que este período registró una tasa de desocupación de 8.5%, incluyendo Chillán Viejo, lo que significa que en el último trimestre el desempleo a aumentado en 0.5%.

⁶¹<http://www.inebiobio.cl/files/100/03Territorio/06Provincia%20de%20Ñuble/03Empleo/02%20INFORMATIVO%20EMPLEO%20ÑUBLE%20ENE-MAR%202007.pdf> “Informativo de Empleo Provincia de Ñuble, Trimestre Enero-Marzo 2007”, 1 p. [Consulta: 05 Mayo 2007].

⁶²<http://www.inebiobio.cl/files/100/03Territorio/06Provincia%20de%20Ñuble/03Empleo/03%20INFORMATIVO%20EMPLEO%20ÑUBLE%20DIC06-FEB07.pdf> “Informativo de Empleo Provincia de Ñuble, Trimestre Enero-Marzo 2007”. [Consulta: 05 Mayo 2007].

4.-EMPRESAS SOMETIDAS A ESTUDIO⁶³.

Según datos entregados por el INE, la Octava Región es la segunda más poblada en el país⁶⁴ y con una importante presencia en el desarrollo del sector comercio, lo que ha llevado a que gran parte de las empresas multinacionales desarrollen su actividad en esta región, permitiendo de tal manera aumentar cada día el nivel de empleo, que últimamente ha ido creciendo progresivamente⁶⁵.

En Chillán, como en otras ciudades de la región están ubicadas varias de las grandes empresas cuyos capitales se encuentran distribuidos tanto en Chile como en el extranjero, situación que hace que esta ciudad sea de mayor atractivo para las personas que viven en ella como las que se encuentran ubicadas en las comunas vecinas.

Easy, Home Center Sodimac, Jumbo, Santa Isabel, Unimarc, Ripley, Falabella y Copelec, son las empresas que se han apoderado de la ciudad, ya que debido a su gran capacidad, amplios locales y diversidad de productos y servicios, han aglutinado a un número importante de trabajadores, aportando alrededor de 1.500 empleos⁶⁶ a la ciudad.

Estas empresas pertenecen al sector comercio cuyo objetivo principal es otorgar toda cantidad de productos en un sólo lugar a las personas que visitan sus locales. El personal que aquí trabaja se caracteriza porque su jornada de trabajo se distribuye generalmente de lunes a domingo, con un día de descanso a la semana y dos domingos por mes, materia que fue analizada anteriormente, a excepción de Comercial Copelec, que labora sólo de lunes a sábado.

⁶³ La información de la cantidad de trabajadores en cada una de las empresas, fue otorgada por los encargados de Recursos Humanos, Abril de 2007.

⁶⁴ http://www.censo2002.cl/menu_superior/cuantos_somos/poblacion_comunas.htm Instituto Nacional de Estadísticas [Consulta: 02 Marzo 2007].

⁶⁵ Capítulo II: Ámbito de Aplicación de la Investigación, Gráfico N° 4, 54 p.

⁶⁶ Información recopilada a Abril de 2007 con jefes y encargados de RR.HH.

Otro punto en común importante a recalcar, es que según lo establecido en el Libro III “De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal” en su Título I “De las Organizaciones Sindicales”, Capítulo I “Disposiciones Generales”, artículo 212° del Código del Trabajo, los trabajadores tienen derecho a organizarse dentro de la empresa para manifestar sus opiniones y negociar con sus superiores con respecto a las condiciones laborales, estas organizaciones se denominan sindicatos, los empleados que pertenecen a ellos se organizan con el fin de negociar colectivamente con el objetivo de ser escuchados y respetados íntegramente. En la actualidad este tema ha cobrado real importancia ya que la mayoría de las empresas en el país y la totalidad de las empresas en estudio cuentan con sindicatos legalmente constituidos. Gracias a estas negociaciones se ha podido regular en parte la jornada de trabajo a la que se encuentran sometidos los trabajadores en general y especialmente los del sector comercio, ya que este sector es uno de los más sensibles debido a que la jornada de trabajo que aquí se desarrolla es un tanto compleja.

Las empresas antes mencionadas se escogieron por las similitudes que poseen y serán sometidas a una encuesta realizada a sus respectivos trabajadores, elaborada con el fin de conocer cual es el nivel de cumplimiento de la jornada de trabajo al interior de estas empresas.

A continuación se dan a conocer aspectos relevantes de cada una de las empresas que nos ayudarán a resolver la problemática del tema de la Memoria en cuestión.

4.1 EASY

Easy es una empresa creada por capitales germano-chilenos y pertenece al holding Cencosud S.A., es un homecenter especializado en la venta de productos para la construcción, remodelación y equipamiento de la casa y jardín. Fue fundada en el año 1993 en Argentina, y en 1994 en Chile. Como resultado de su importante evolución, a partir del año 2000, Easy se expandió desde la zona central del país hacia el Norte y Sur, esto, debido a que en el año 2002 adquirió la cadena Proterra, lo que llevó a que hoy posea 21 salas de venta ubicadas desde la II a la X Región. Además compró las tiendas Home Depot en Argentina, transformándose en la actualidad en uno de homecenters líderes en Latinoamérica.

En Chile, Easy emplea actualmente a más de 3.000 personas, aumentando este número constantemente por ser una compañía en expansión. Los recursos humanos son el factor diferencial, por lo tanto los empleados son cuidadosamente seleccionados para luego ser capacitados y así puedan desarrollar de mejor manera su trabajo dentro de la empresa.

En Chillán, esta empresa fue inaugurada en Octubre de 2005, se encuentra ubicada en la Avenida O'Higgins N° 450 y ofrece a todos sus clientes diversas secciones para realizar sus compras en un solo lugar.

En cuanto al personal que trabaja en la ciudad, éste cuenta con un total de 238 trabajadores, de los cuales 110 pertenecen a jornada completa y los 128 restantes a part-time. En tanto los trabajadores que integran el sindicato son 120, de los cuales 60 pertenecen a jornada completa y el resto part-time.

4.2 HOME CENTER SODIMAC

Sodimac empezó a funcionar en el año 1952, como una cooperativa abastecedora de empresas constructoras, situándose rápidamente como la distribuidora de materiales de construcción más importante del país. Sin embargo, en el año 1982, Empresas Dersa adquirió los activos operacionales de la Cooperativa Sodimac, constituyéndose así la Sociedad Sodimac. Más tarde, en el año 1988 se introdujo el formato de venta al detalle Homecenter Sodimac, destinado a satisfacer en un solo punto de venta, las necesidades de mejoramiento, reparación y decoración del hogar.

En Octubre de 2003 se produce la incorporación de Sodimac S.A. como filial de S.A.C.I. Falabella, iniciándose el proceso de integración con la cadena Homestore S.A. el cual culmina en Abril de 2004. Por último y lo más reciente, en el año 2005, esta empresa inauguró nuevas tiendas, en Chillán y Osorno, llegando así a un total de 73 tiendas y centros de negocios a través de todo el país, contando además con alrededor de 12.000 empleados aproximadamente.

Homecenter Sodimac, en Chillán se encuentra ubicado en la Avenida Ecuador N° 599, y ofrece tanto a sus clientes de la ciudad como a las comunas vecinas diversos tipos de productos y servicios.

En cuanto al personal que labora en la sucursal Chillán, es de un total de 251 trabajadores, de los cuales 145 pertenecen a jornada completa y el resto a part-time. Del total de trabajadores, 83 se encuentran organizados en un sindicato empresa, de los cuales 50 cumplen con la jornada completa de trabajo.

4.3 JUMBO

Después de la creación del primer autoservicio “Las Brisas” en 1960, su dueño decide incursionar en un nuevo formato de supermercado, un “hipermercado”, es así como en 1976 nace el primero en Chile, denominado Jumbo, el cual tenía por objetivo ofrecer en un solo lugar la mayor variedad de productos, con la más alta calidad y el mejor servicio.

Es así como comienza la nueva era de los supermercados, tanto en Chile como en Argentina, los dos países en donde su dueño poseía dependencias comerciales. En la actualidad Jumbo posee 19 locales a través de todo Chile e integra el extenso grupo comercial Cencosud, junto a Santa Isabel, Easy S.A., Paris S.A., Inmobiliaria Las Verbenas y Food and Fantasy Ltda.

Jumbo en la ciudad de Chillán fue inaugurado en Febrero de 2005, su ubicación se encuentra en la Carretera Longitudinal Norte, N° 134. La totalidad de empleados que aquí trabajan corresponde a 415, de los cuales 327 trabajan en jornada completa, mientras tanto los 88 restantes corresponden a part-time. Del total de los trabajadores, 265 se encuentran sindicalizados, de estos 177 pertenecen a jornada completa y 88 a part-time.

4.4 SANTA ISABEL

Cencosud es un holding de empresas, que posee propiedades tanto en Chile como en Argentina, a través del tiempo se ha ido consolidando como una empresa líder en la industria del retail en ambos países. Es así como en Julio de 2003 Cencosud adquiere la cadena de supermercados Santa Isabel en Chile, que en la actualidad cuenta con un total de 106 locales ubicados de Arica a Puerto Montt, el posicionamiento de Santa Isabel es de

supermercado tradicional, es decir, establecimientos de tamaño medio con un amplio surtido y cómoda ubicación.

Su principal estrategia de mercado está basada en el concepto de cercanía al cliente y en la adaptación de productos y servicios para cada tienda lo que le permite ajustarse a la dinámica de la demanda correspondiente a las características demográficas de cada comunidad, otras de las estrategias que a dado buenos resultados a Santa Isabel como a las demás empresas de este holding, es la creación de marcas propias en sus líneas de productos, los cuales se comercializan en cantidades considerables y que le permite diferenciarse de los competidores y atraer nuevos consumidores entregándoles productos de calidad a un menor precio.

En Chillán Santa Isabel fue inaugurado en el año 1996, y cuenta con dos ubicaciones privilegiadas en pleno centro de la ciudad, El Roble N° 770, siendo parte del Mall “Plaza el Roble” y 5 de Abril N° 864. Con respecto al personal que trabaja en la ciudad, es de un total de 268 trabajadores, distribuidos en las dos direcciones. De este total 172 trabajan con jornada completa y 96 part-time, de los 268 empleados 129 se encuentran sindicalizados, de ellos 99 trabajan con jornada completa y los 30 restantes trabajan part-time.

4.5 UNIMARC

Unimarc S.A, es una de las cadenas⁶⁷ de supermercados más importante de Chile, fue fundada en 1980 heredera de los antiguos supermercados Unicoop que funcionaban en el país, su giro corresponde a venta detallista de productos alimenticios, abarrotes, conservas, productos frescos y de panadería, además de insumos no comestibles como de limpieza y perfumería, entre otros.

⁶⁷ http://www.asach.com/Informes_varios/FNE.htm [Consulta: 02 Mayo 2007].

En la actualidad Unimarc posee 42 locales, con un total de 7.000 empleados en todo Chile, pertenece al grupo de empresas Inverraz, cuyo presidente del directorio es Francisco Javier Errázuriz.

Su ubicación en Chillán es en Avenida Collín N° 866, aquí trabajan un total de 100 personas, todos se encuentran contratados con jornada completa de trabajo, de los cuales 45 se encuentran sindicalizados. Se debe mencionar que esta empresa ha tenido diversos problemas con su personal, el episodio más recordado fue el ocurrido en Julio de 2006, donde sus trabajadores protagonizaron una huelga legal por 41 días, en busca de mejoras económicas⁶⁸.

4.6 RIPLEY

En el año 1956 “Calderón Confecciones”, inaugura el primer establecimiento dedicado principalmente a la confección y venta al por menor de ropa masculina, lo que finalmente llevó a que ocho años más tarde, en pleno centro de Santiago se inaugurara la primera tienda Ripley, por el mismo dueño. En la actualidad, Ripley S.A posee 34 tiendas en Chile, 16 en Santiago y 18 en regiones, en tanto en Perú es dueño de 9.

Su negocio principal es la venta al detalle, de vestuario, accesorios y productos para el hogar a través de los distintos formatos de tienda por departamento. Al mismo tiempo participa en el negocio financiero a través del crédito directo a sus clientes por medio de la Tarjeta Ripley y del recientemente creado Banco Ripley, ofreciendo créditos de consumo y tarjeta de crédito Mastercard. Asimismo, además participa en la propiedad de centros comerciales y en otros negocios asociados al retail como viajes y corretajes de seguros.

⁶⁸http://www.muestrate.cl/noticias.php?subaction=showfull&id=1154391392&archive=&start_from=&ucat=1
[Consulta: 02 Mayo 2007].

En Chillán esta tienda se encuentra ubicada en 5 de Abril N° 699 y cuenta con una amplia superficie en donde se distribuyen los distintos departamentos que ofrecen al cliente una gran variedad de productos. El total de trabajadores en la tienda de la ciudad es de 110 personas, de las cuales 98 trabajan en jornada completa, en tanto los 12 restantes lo hacen como part-time. Con respecto a los sindicalizados, 98 del total se encuentran organizados, de los cuales todos laboran en jornada completa.

4.7 FALABELLA

Falabella es una de las cadenas de tiendas por departamentos con presencia en nuestro país, además de Argentina, Perú y Colombia. Comenzó a funcionar en el año 1889, cuando Salvatore Falabella abre la primera sastrería en el país, integrándose más tarde Alberto Solari, quien incorpora a la tienda de vestuario nuevos productos y puntos de venta con artículos de moda, lo que la llevó finalmente a convertirse en una importante tienda de vestuario.

Años más tarde Falabella inicia su etapa de expansión tanto en Santiago como en regiones, inaugurando su primer local en Concepción. Veinte años después la empresa lanza CMR Falabella, su propia tarjeta de crédito, hoy en día esta empresa cuenta con tiendas por departamentos, supermercados, retail financiero, banco, viajes, seguros, etc., además ha incursionado en el negocio de los centros comerciales, ubicándose principalmente en sectores con alto potencial de crecimiento en sus ingresos.

En el año 1996 Falabella se transforma en sociedad anónima abierta transando sus acciones en la Bolsa de Comercio de Santiago. En el año 2001 adquiere la totalidad de Home Depot Chile, luego en el año 2003 se produce la fusión de Falabella con Sodimac S.A lo que genera una gran expansión para la compañía, luego ingresa al negocio de los

hipermercados con gran éxito. En la actualidad Falabella cuenta con un total de 29 tiendas distribuidas a lo largo de todo Chile.

En Chillán esta empresa se ubica en calle el Roble N° 770, siendo parte del Mall “Plaza el Roble”. Cuenta con un total de 304 trabajadores que están distribuidos en todos los departamentos de la tienda, de los cuales 203 de ellos poseen un contrato con jornada completa de trabajo, en tanto el resto trabaja como part-time. Del total, 200 trabajadores se encuentran organizados en el sindicato existente en la empresa, 140 de ellos trabajan con jornada completa y los 60 que restan pertenecen a part-time.

4.8 COMERCIAL COPELEC

La Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica Chillán Ltda., nombre de fantasía “COPELEC”, se constituye como Cooperativa el 13 de Noviembre de 1951 siendo creada por un grupo de agricultores de Ñuble, o dicho de otra forma de personas naturales y/o jurídicas organizadas voluntariamente.

Esta empresa es una cooperativa que en el transcurso del tiempo ha ido creando otras empresas con funciones distintas entre sí, dentro de sus actividades, la principal es la distribución de energía eléctrica, continuando con la comercialización de bienes.

Con el objetivo de desarrollar y dar mayor impulso a las actividades comerciales que venía efectuando la Cooperativa desde años anteriores, el 14 de Abril de 1993 se forma Copelec S.A., que por instrumentos privados, la Cooperativa de Consumo de Energía Eléctrica Chillán Ltda adquiere 99 de las 100 acciones de Comercial San Bartolomé S.A., el

mismo año se modifica el artículo primero de los estatutos, cambiándose el nombre de la sociedad a Comercial Copelec S.A.

Esta empresa cuenta con 11 sucursales a través de toda la provincia de Ñuble que abastece a gran parte de los lugares próximos a estas comunas. En Chillán Copelec Comercial, se encuentra ubicada en 18 de Septiembre N° 688. Se debe dejar en claro que debido al tema de esta investigación se trabajará solamente con la tienda de Copelec Comercial, sucursal Chillán, la que se encuentra distribuida por departamentos ofreciendo a sus clientes una diversidad de productos, como vestuario, electrodomésticos, computación, etc.

El personal que trabaja en la tienda de la sucursal Chillán consta de 33 trabajadores, de los cuales su totalidad posee contrato indefinido laborando las 45 horas reglamentarias a la semana. En cuanto al personal que se encuentra organizado a través del sindicato es de 42 personas, todos con jornada completa de trabajo. Esta última cantidad comprende a trabajadores de Comercial Copelec Chillán, como de otras sucursales.

5.-MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

Este estudio nace a raíz de la importancia de la actividad del trabajo para el país, las personas son el motor de todas las empresas, en todos los sectores industriales y especialmente en el comercio donde a pesar del avance de la tecnología, la labor que realiza el factor humano sigue siendo y será fundamental. Aquí los trabajadores se convierten en partícipes del cumplimiento de los objetivos de sus empleadores, transformándose en el vínculo entre los clientes y las empresas para las cuales trabajan.

Las organizaciones en la actualidad no sólo deben preocuparse de cuales son las necesidades de quienes compran sus productos, sino que además, de los que ejercen labores al interior de ellas procurando mantener relaciones laborales estables y adecuadas. Para asegurar lo anterior los empleadores se han encontrado sometidos a instrumentos de regularización por parte de la legislación nacional, y dentro de éstas el respeto de la jornada de trabajo. Esta parte de la normativa laboral se presenta particularmente debilitada, encontrándose en segundo lugar como materia más denunciada durante el 2005⁶⁹, los temas de jornada de trabajo y descansos reunieron durante ese año cerca de 14 mil denuncias a nivel nacional, es por este motivo que surge la necesidad de averiguar cual es la situación en la que se encuentran los trabajadores de la ciudad de Chillán. Frente a esta problemática se llegó a la conclusión que la mejor alternativa de solución es mediante la aplicación de un instrumento como una encuesta que permite consultar directamente a los afectados, en forma estructurada y ordenada de manera que se pueda conocer las condiciones de trabajo en las que se desempeñan estas personas.

5.1 DEFINICIÓN DE LAS ACTIVIDADES SEGÚN LA CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL INDUSTRIAL UNIFORME (CIIU)⁷⁰.

Debido a que el número de empresas que forman parte del sector comercio es muy cuantioso y de características muy diversas es necesario establecer una definición de las actividades desarrolladas por las empresas sometidas a análisis. En términos generales, se puede decir que el comercio se divide en dos grandes ramas: el comercio al por mayor, el que se caracteriza porque la venta se realiza primero a distribuidores, y el comercio al por menor donde se vende directamente a los consumidores finales.

⁶⁹ <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-64326.html> “Capítulo fiscalización” cuadro N° 9, [Consulta: 19 diciembre 2006].

⁷⁰ <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=2&Lg=3> “CIIU rev.3, Descripción Detallada” [Consulta: 13 diciembre 2006].

La CIIU, se creó para catalogar las diferentes actividades económicas productivas existentes dentro de un país, permitiendo que éstos puedan producir información comparable internacionalmente para sus actividades. Ésta permitirá homologar algunas definiciones necesarias para el desarrollo de este estudio, determinar por ejemplo, que se entiende por supermercado, por tiendas de departamentos o tiendas de artículos para el hogar. La clasificación se realiza mediante la asignación de códigos, más bien generales hasta llegar a definiciones más específicas, existiendo 17 grandes grupos de actividades industriales que van desde la letra A hasta la Q, pasando por géneros tan diversos como la agricultura hasta llegar a las organizaciones y órganos extraterritoriales, correspondiendo a la letra G a la del comercio por mayor y por menor, grupo al que pertenecen las empresas que se estudiarán.

De acuerdo con la CIIU, el comercio minorista está conformado por un total de 27 grupos de actividad. Estos grupos se encuentran claramente separados en ella, pero en la práctica sucede que las empresas han optado por ampliar la variedad de productos ofrecidos, incluyendo algunos que se escapan de su actividad principal, cuestión que resulta previsible ya que esta clasificación, se centra en el tipo de producto ofrecido.

A continuación se revisarán algunas clasificaciones en busca de las definiciones entregadas por la CIIU para las actividades que se estudiarán.

La primera clasificación más general, corresponde a la de:

Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos, que comprende las siguientes divisiones:

50 - Venta, mantenimiento y reparación de vehículos automotores y motocicletas; venta al por menor de combustible para automotores.

51 - Comercio al por mayor y en comisión, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas.

52 - Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos.

Dentro de estas divisiones, la que se ajusta a la definición de tiendas de departamentos, supermercados y tiendas de artículos para el hogar es la 52, por tratarse todas de actividades relacionadas con el comercio al por menor, esta es la categoría que aglutina a las empresas de este estudio.

En la división 52 se encuentran distintos grupos, correspondiendo al 521 el que se ajusta al concepto de tiendas por departamentos, y dentro de este la clase 5219.

División 52-Grupo: 521 - Comercio al por menor no especializado en almacenes

Clase: 5219 - *Venta al por menor de otros productos en almacenes no especializados*: Esta clase incluye los almacenes de venta al por menor de una variedad de productos nuevos entre los cuales no predominan los alimentos, las bebidas ni el tabaco.

Suele realizarse este tipo de actividad en los grandes almacenes con un surtido muy diverso, compuesto, por ejemplo, de prendas de vestir, muebles, aparatos de uso doméstico, artículos de ferretería, cosméticos, artículos de joyería, juguetes, artículos deportivos, etc. Normalmente, estas mercancías se comercializan en diferentes secciones del almacén que funcionan bajo la dirección de una gerencia central.

Esta es la definición que concuerda con la de tienda por departamentos, y es la que se utilizará para las tiendas con las cuales se trabajará en la ciudad de Chillán, que son: Ripley, Falabella, y Copelec.

En segundo lugar se buscará una clasificación para tiendas como Sodimac e Easy. las que también realizan comercio al por menor, por lo tanto correspondientes a la codificación 52.

División 52 - Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos automotores y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos.

División 52-Grupo: 523 - Comercio al por menor de otros productos nuevos en almacenes especializados.

Clase: 5233 - *Venta al por menor de aparatos, artículos y equipo de uso doméstico:* En esta clase se incluye el comercio especializado al por menor de muebles y artefactos de uso doméstico; utensilios diversos de uso doméstico, cubiertos, vajilla, cristalería, objetos de porcelana y de cerámica; equipo de radio y televisión, instrumentos musicales y discos gramofónicos, partituras y cintas con grabaciones musicales; artefactos de iluminación; cortinas, cortinas de tul y otros artículos para uso doméstico confeccionados con materiales textiles; madera, artículos de corcho y de mimbre; y aparatos, artículos y equipo de uso doméstico no clasificados en otra parte.

Clase: 5234 - *Venta al por menor de artículos de ferretería, pinturas y productos de vidrio:* Esta clase abarca el comercio especializado al por menor de artículos de ferretería; pinturas, barnices y lacas; vidrio y artículos de vidrio; materiales de construcción; y materiales y equipo para trabajos de armado por cuenta propia. La reunión de ambas clases abarca la venta de productos realizada por tiendas como Easy y Sodimac.

Para los supermercados, la definición resulta más clara:

División 52-Grupo: 522 - *Venta al por menor de alimentos, bebidas y tabaco en almacenes especializados*: En esta clase se incluyen los almacenes especializados en la venta al por menor de cualquiera de los siguientes tipos de productos:

- Frutas y verduras frescas;
- Productos lácteos y huevos;
- Carne (incluso aves de corral) y productos cárnicos;
- Pescado, mariscos y productos conexos;
- Productos de panadería;
- Productos de confitería;
- Bebidas de consumo fuera del lugar de venta;
- Productos de tabaco;
- Productos alimenticios no clasificados en otra parte.

Actualmente los productos detallados en esta lista no reflejan la totalidad de aquellos que están siendo comercializados por los supermercados, ya que este concepto se ha ido expandiendo hasta alcanzar productos que pertenecen a otras clases de la CIU, como por ejemplo la clase 5232 de *Venta al por menor de productos textiles, prendas de vestir, calzado y artículos de cuero* y la clase 5233 de *Venta al por menor de aparatos, artículos y equipo de uso doméstico*, aunque siempre especializándose sólo en la venta de alimentos, bebidas y tabaco.

5.2 POBLACIÓN OBJETIVO.

La población objetivo de este estudio son los trabajadores de jornada completa de un conjunto de empresas de la ciudad de Chillán; debido a la naturaleza sensible de los temas tratados, sólo se han seleccionado empresas que cuenten con sindicato, que hará viable la aplicación de un instrumento de medición como una encuesta al interior de sus organizaciones.

El punto anterior es muy importante ya que delimita el ámbito de aplicación de la encuesta sólo a empresas del comercio que cuenten con un sindicato empresa, este requisito fundamental es el que permite practicar las preguntas contenidas en el instrumento, ya que de otra manera sería imposible que los trabajadores de estas empresas contestaran sin sentirse intimidados o en riesgo cuestiones relacionadas con su situación laboral.

Después de una investigación entre las empresas pertenecientes al sector comercio de la ciudad de Chillán resultó que solamente ocho cuentan con un sindicato empresa, correspondiendo éstas a los rubros de: supermercados, grandes tiendas y tiendas de artículos para el hogar.

Estas empresas son las que se detallan a continuación, y comprenden una cifra total de trabajadores significativa y un número de trabajadores de jornada completa no menos importante, estos totales se detallan a continuación en la tabla N°1.

Tabla N°1

Empresa	Jornada Completa	Part-Time
Unimarc	100	0
Santa Isabel	172	96
Jumbo	327	88
Falabella	203	101
Ripley	98	12
Copelec	33	0
Easy	110	128
Sodimac	145	106
Total	1188	

Fuente: encargados y jefes de personal a Abril de 2007

Para este nivel de personas un estudio de estas características ayudará a acceder a un número importante de trabajadores que nos permitirá obtener una visión más amplia respecto al tema de cumplimiento de jornada.

Es por ello que la existencia de un sindicato en cada una de éstas facilitará la realización de la encuesta, ya que a través de él se podrá llegar a la mayor cantidad del total de trabajadores que laboren en jornada completa, siendo éste un 50% aproximadamente de dicho total y para llegar al total de la muestra que se desea lograr se utilizará el procedimiento de re-encuestas.

Delimitada la población sometida a análisis, es necesario clarificar el propósito de la encuesta a realizar a los trabajadores, por lo que se requiere establecer de manera clara cuales son los puntos que se pretenden abordar en ella, es decir, objetivos generales y específicos que permitan cumplir con el tema de investigación.

Objetivo General

-Evaluar el cumplimiento de las disposiciones laborales e identificar causales de no denuncia en los trabajadores de Grandes Tiendas, Supermercados y Tiendas de Artículos para el hogar, en la ciudad de Chillán.

Objetivos Específicos

-Determinar la percepción de los trabajadores en cuanto al impacto que generó en ellos la disminución en la jornada de trabajo.

-Medir el cumplimiento en la extensión de la jornada de trabajo durante las fiestas patrias y navidad en los trabajadores del sector comercio.

-Medir el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo y de descansos otorgados a los trabajadores de jornada completa del sector comercio de Chillán.

-Medir el cumplimiento de la jornada extraordinaria en estos trabajadores.

-Identificar los posibles parámetros de causales de no denuncia por parte de los trabajadores.

5.2.1 INDICADORES.

Una encuesta tiene por objetivo obtener información estadística definida para proporcionar a las personas que la realizan datos relevantes que los pueda ayudar a concluir y realizar un buen análisis sobre un tema en especial, es por ello y luego de averiguar cuales eran las herramientas de medición que nos permitan conocer de mejor manera la realidad de los trabajadores del sector comercio de la ciudad de Chillán se llega a la conclusión que el mejor instrumento de medida era una encuesta con preguntas que fueran creadas con el fin de obtener una percepción clara y certera acerca del tema en cuestión con el objeto de reflejar la realidad laboral que poseen los trabajadores de cada empresa encuestada.

Debido a lo anterior y para cumplir con el objetivo propuesto en el desarrollo del tema de Memoria, se debió establecer un objetivo general y otros específicos para la encuesta, en donde se señala claramente los tópicos a tratar en ella. En la obtención de la información específica que necesitamos para generar las conclusiones que revelarán la situación laboral de los trabajadores de la ciudad, hemos otorgado al objetivo general una serie de indicadores que fueron designados a cada uno de los objetivos específicos con la finalidad de que permita entender en forma más precisa lo que se pretende evaluar en cada una de las preguntas de dicha encuesta, para ello se le asignó a cada indicador las preguntas que estaban relacionadas al tema planteado por éste. Es así como se podrá lograr el propósito que se definió inicialmente

Tabla N° 2		
OBJETIVOS	INDICADORES	PREGUNTAS RELACIONADAS
Evaluar el cumplimiento de las disposiciones laborales e identificar causales de no denuncia en los trabajadores de Grandes Tiendas, Supermercados y Tiendas de Artículos para el hogar, en la ciudad de Chillán.		
Medir el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo y de los descansos, otorgados a los trabajadores de jornada completa del sector comercio de Chillán.	1. Cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo	6.-
	2. Cumplimiento de los tiempos de descanso dentro de la jornada	11.-
	3. Cumplimiento del descanso semanal	12 - 13.-
Medir el cumplimiento de la jornada extraordinaria entre los trabajadores del sector comercio de Chillán	4. Cumplimiento de la jornada extra-ordinaria.	2 – 5.- 7 - 8.- 9 -10.-
Medir el cumplimiento en la extensión de la jornada de trabajo durante las fiestas patrias y navidad en los trabajadores del sector comercio.	5. Cumplimiento de la Jornada durante navidad y fiestas patrias	14.- 15.- 16.-
Identificar los posibles parámetros de causales de no denuncia por parte de los trabajadores.	6. Causales de no denuncia	3 – 4.- 17 - 18.-
Determinar la percepción de los trabajadores en cuanto al impacto que generó en ellos la disminución en la jornada de trabajo.	7. Efecto de la reducción de la jornada de trabajo.	1 – 19.-

5.3 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA.

En cuanto a las empresas seleccionadas para la realización del estudio, se han considerado aquellas que cuentan con sindicato empresa, entendiéndose por tal aquél que reúne sólo a trabajadores de una misma empresa⁷¹. Cabe explicar que existen otros tres tipos de sindicatos entre los cuales se encuentran:

Sindicatos Inter-empresa: Éstos agrupan a trabajadores pertenecientes a dos o más empleadores distintos.

Sindicatos de Trabajadores Independientes: Éste reúne trabajadores que no dependen de empleador alguno, ni tienen a su vez trabajadores bajo su dependencia.

Sindicatos de Trabajadores Eventuales o Transitorios: Están constituidos por trabajadores que realizan labores bajo subordinación y dependencia en períodos cíclicos e intermitentes, en el caso de las empresas estudiadas no se observó la presencia de alguno de este tipo.

La existencia de los sindicatos es un punto muy importante para este estudio, en primer lugar por que genera instancias en las que dirigentes y trabajadores pueden dar a conocer sus opiniones respecto a su situación laboral, ya que no necesariamente la presencia de un sindicato de trabajadores en sus respectivos lugares de trabajo asegura el respeto de las normas laborales. Y en segundo lugar porque ocurrió que de las empresas que contaban con un sindicato empresa en la ciudad de Chillán, que finalmente fueron ocho, todas reúnen además otra característica y es que cuentan con un número total de trabajadores nada despreciable, que van desde los 33 de Comercial Copelec, hasta los 415 de Supermercado

⁷¹ <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-60405.html> “Tríptico Sindicatos” [Consulta: 16 diciembre 2006].

Jumbo y con un total de trabajadores sindicalizados que llegan a 265, también en este último local.

Una vez clarificada la población objetivo, cabe preguntarnos cuantos ejemplares tomaremos de esta población. Una muestra de un tamaño adecuado permitirá averiguar características de la población objetivo sin necesidad de recurrir al total de personas que la comprenden. Como se demostró a través de la tabla N° 1 el total de trabajadores de estas ocho empresas comprende algo más de 1.000 personas, es por este motivo que el manejo de muestras resulta muy útil en nuestro caso: nos brindará un número menor de individuos para trabajar, pero suficientemente importante para que permita la obtención de conclusiones, y proporcionará un ahorro tanto en costos como en tiempo de trabajo de campo.

El tamaño muestral se determinó a través de la siguiente fórmula⁷²:

$$\left(\frac{z^2(p(1-p))}{e^2} \right)$$

Se ha elegido el nivel de confianza más alto posible que arrojó una muestra que bordea el 65% de la población objetivo, de haberse elegido un nivel mayor de confianza el tamaño muestral sobrepasaría la población.

$$z = 96\% = 2.05$$

$$e = 4\%$$

$$p = 50\% = 0.5$$

$$\left(\frac{2.05^2(0.5 * 0.5)}{0.04^2} \right) = 657$$

⁷² Cochran, W. 1971. Técnicas de Muestreo. México, D.F.:CECSA. 513 p.

Debido a que la población de referencia es finita, la fracción de muestreo es mayor. Ahora bien, el número anterior genera una fracción de muestreo relativamente alta, que se acerca al 65% de la población haciendo que la muestra sea muy cercana al Censo que no tiene variabilidad de muestreo. Tratándose de poblaciones finitas, esta muestra puede optimizarse a través de la siguiente fórmula⁷³

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o - 1}{N}}$$

donde $n_o = [z^2(p(1-p))]/e^2$

$$n = \frac{657}{1 + \frac{657-1}{1188}}$$

$n = 423$

Como se observó anteriormente la cantidad total de trabajadores en cada empresa varía, es por ello que para llegar a la obtención de la muestra fijada y asegurar igual representación en este total, se debió calcular la proporción que representa la empresa respecto al total de trabajadores de jornada completa, este proceso se muestra en la tabla N°3.

⁷³ Vivallo C, 2003, Apuntes Estadística I.

Tabla N° 3

	Empresa	Jornada Completa	% del Total	Muestra
supermercados	Unimarc	100	0,084	36
	Santa Isabel	172	0,145	61
	Jumbo	327	0,275	116
Grandes Tiendas	Falabella	203	0,171	72
	Ripley	98	0,082	35
	Copelec	33	0,028	12
Tiendas de Artículos	Easy	110	0,093	39
	Sodimac	145	0,122	52
	Total	1188	1,000	423

Estas empresas fueron reunidas en tres grupos, denominados estratos, caracterizándose cada uno por poseer elementos homogéneos en su interior, lo que corresponde a la definición de un “muestreo estratificado”, utilizando como variable de agrupación el sector industrial, como lo muestra la tabla N° 3, las ocho empresas fueron reunidas en tres estratos: supermercados, grandes tiendas, y tiendas de artículos para el hogar.

5.4 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.

El pilar fundamental de este estudio recae en la indagación o investigación bibliográfica que cumple con dar la fuente de información necesaria para la realización del tema de Memoria. Dentro de estas fuentes se encuentran las directas y las indirectas.

Fuentes Directas

- Entrevistas a dirigentes sindicales, Encargados de Recursos Humanos.
- Estadísticas publicadas por el INE.

Fuentes Indirectas

- Fuentes documentales, tales como libros, tesis, apuntes de clases.
- Cuadernillos de Investigación de la Dirección del Trabajo.
- Biblioteca.

Siendo los datos primarios aquellos que surgen del contacto directo con la realidad, las técnicas encaminadas a recogerlos tendrán que reflejar, necesariamente, las situaciones que efectivamente ocurren.

Nuestro estudio se basa en lo que acontece hoy en día en las empresas, descubrir cual es la situación de los trabajadores, y desde esta perspectiva avanzar en la identificación de las situaciones que dificultan el cumplimiento de la norma laboral. En este ámbito las fuentes de información permiten complementar la información obtenida a través de un método como la encuesta. Con la colaboración y alcance de las fuentes de información tanto directas como indirectas, así como la obtenida a través de una encuesta, permitirá lograr el objetivo general y los objetivos específicos propuestos en esta Memoria de Título.

5.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Los instrumentos de recolección de datos serán los medios que permitirán captar datos relevantes para la investigación y que ayudarán a complementar la visión para los investigadores respecto a los hechos que están siendo sometidos a estudio⁷⁴. Si en la investigación ellos son defectuosos se producirán, inevitablemente, alguna de estas dos dificultades: que los datos recogidos no servirán para satisfacer las interrogantes iniciales planteadas, o bien que los datos que se pretenden recoger serán más difíciles de obtener.

En esta investigación los instrumentos utilizados serán los siguientes:

Ficha por empresa: Esta contendrá información como el nombre de la empresa, datos de sus dirigentes, teléfonos, información obtenida acerca de los trabajadores, y sus características.

Grabadora: Utilizada para captar las respuestas a las entrevistas realizadas a los dirigentes sindicales y encargados de Recursos Humanos, además posibilitará la posterior transcripción textual de las respuestas, sin caer en subjetividades o interpretaciones.

Pauta de entrevista: Utilizada para guiar y ordenar la entrevista en sus materias fundamentales, manteniendo así un esquema de temas uniformes.

Una visión que se tiene que considerar como un aporte para esta investigación es la que otorgan los dirigentes sindicales de cada una de las empresas a las que pertenecen, como

⁷⁴ <http://www.monografias.com/trabajos18/recoleccion-de-datos/recoleccion-de-datos.shtml#metodos> “técnicas de recolección de datos” [Consulta: 27 diciembre de 2006].

integrantes y espectadores de las relaciones laborales, por este motivo la visión de la situación que se presenta en su empresa se considera importante y una contribución a la comprensión de las condiciones en que se realiza la actividad laboral.

Se ha elegido la realización de entrevistas ya que por la naturaleza de las actividades desarrolladas por estas personas – sindicales y laborales- no cuentan con el tiempo que requeriría el desarrollo de un cuestionario, además se trata de una herramienta más flexible, ya que permite detectar si la pregunta no es bien entendida y obtener la información que se está buscando.

A los dirigentes sindicales de las empresas sometidas a estudio, se les preguntarán temas relacionados con:

- Incidencia de la subcontratación en sus empresas, cantidad de personas subcontratadas, labores sub-contratadas, horas de trabajo, condiciones de trabajo etc.

- Prácticas que atentan contra el cumplimiento de las disposiciones relativas a jornada de trabajo y descanso en cada una de sus empresas.

- Multas cursadas a sus respectivas empresas por la Dirección del Trabajo, especialmente las relacionadas con jornada de trabajo.

- Percepción de la nueva Ley de subcontratación en los dirigentes.

- Percepción de estos dirigentes respecto a la posición de sus respectivas empresas en el tema laboral.

- Percepción del impacto en la disminución de la jornada de trabajo.

5.6 CREACIÓN DEL INSTRUMENTO.

El instrumento utilizado para el logro de nuestro objetivo corresponde a una encuesta que será aplicada a los trabajadores de jornada completa de ocho empresas pertenecientes al sector comercio en la ciudad de Chillán.

En este instrumento se evaluarán algunos aspectos relacionados con la jornada laboral que fueron presentados anteriormente a través de la revisión de las disposiciones contenidas en el Código y dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo.

Para ello debemos entender en primer lugar que es “una encuesta”. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, se define de la siguiente manera:

- Averiguación o pesquisa
- Conjunto de preguntas tipificadas dirigidas a una muestra representativa, para averiguar estados de opinión o diversas cuestiones de hecho.

La encuesta se trata de una técnica cuantitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, que mediante procedimientos estandarizados de interrogación, permite obtener características sobre los temas que están siendo sometidos a estudio.

La encuesta a realizar contiene preguntas cerradas, que permiten acotar el ámbito de las respuestas y evaluar el cumplimiento de los aspectos que se han sometido a consideración, de selección múltiple, que otorgan una visión más amplia de una pregunta pero delimitada en la respuesta y una pregunta abierta, esta última relacionada con la percepción de los trabajadores respecto de la disminución de la jornada laboral producida el

1 de Enero de 2005. Todo esto permitirá también el manejo de tiempos razonables para las respuestas y restringir la extensión del cuestionario a sólo preguntas imprescindibles.

A este instrumento se suma la realización de una entrevista personalizada a los dirigentes sindicales, que pretende enriquecer los resultados obtenidos con la visión desde el ámbito sindical, en su labor como representantes de los trabajadores y en su relación con las empresas en que se desarrollan. Este estudio no estaría completo sin la opinión de las empresas, que será representada a través de entrevistas realizadas a los encargados o jefes de Recursos Humanos.

5.7 APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

Una vez seleccionada la muestra de ocho empresas que contaban con sindicato, se procedió a contactar a sus dirigentes de manera personal, una vez identificados y localizados se procedió a plantear la posibilidad de la aplicación del instrumento siendo la respuesta afirmativa en todos los casos. Para proceder a la realización de la encuesta se efectuaron las siguientes actividades:

Se visitó a todas las empresas que pudieran contar con sindicato y que pertenecieran al sector comercio, en caso de que así fuera se habló directamente con algún dirigente sindical que se encontrara presente en ese momento.

A continuación se plantea la posibilidad de la aplicación del instrumento. En términos generales la idea tuvo una muy buena aceptación dentro de los dirigentes.

Luego se coordinó la aplicación de la encuesta para la reunión más próxima de sindicato, después de haber sido aprobado tal instrumento de medición.

Entre las modalidades para la aplicación de esta herramienta, se optó por realizarlas de manera abierta, es decir, entregar a los encuestados directamente el instrumento, para que ellos en privacidad puedan leerlo y responderlo. A través de este sistema se puede acceder a un mayor número de personas a diferencia de una aplicación personalizada.

De darse la situación de inasistencia a las reuniones, los dirigentes cuentan con un listado de trabajadores sindicalizados, al que se recurrirá para ubicar posteriormente a las personas que no se pudo encuestar.

5.8 ENCUESTA.

El objetivo general de esta encuesta es evaluar el cumplimiento de las disposiciones laborales para la jornada de trabajo y descanso en trabajadores del comercio de la ciudad. La encuesta consta de 19 preguntas las cuales deberán llenar, marcando la alternativa que considere conveniente y completando en los espacios con los datos que se piden.

Sus respuestas serán confidenciales.

SECCIÓN I.- ANTECEDENTES GENERALES

1.- Sexo:

Femenino

Masculino

2.- Edad:

18-29

30-41

42-53

54-65

65 y más

3.- Escolaridad

Media Incompleta
Completa

Media Completa

Superior Incompleta

Superior

SECCIÓN II.- DATOS LABORALES

4.- ¿Hace cuánto tiempo que trabaja en esta empresa?

Menos de 1 año

1-2 años

3-4 años

5 o más años

5.- ¿Podría describir cómo es la modalidad de pago?

Sólo sueldo fijo

Una parte fija y otra variable

Sólo sueldo variable

Otra (Especifique cuál)_____.-

SECCIÓN III.- CONDICIONES LABORALES

Jornada Ordinaria de Trabajo

6.- ¿Cuántas horas en promedio trabaja diariamente?

7.5

Entre 7.5 y 9

Más de 9

CAPITULO III, EXPOSICIÓN DE LOS RESULTADOS.

INTRODUCCIÓN

Después de haber estudiado todos los parámetros que nos ayudarán al logro del objetivo de nuestra Memoria, no nos queda más que realizar el análisis de la información obtenida a través de diversas fuentes, representadas por un lado por los encargados de Recursos Humanos, y por el otro manifestada por dirigentes y trabajadores, esta última visión plasmada a través de una encuesta realizada a cada una de las empresas sometidas a estudio.

Para mayor facilidad del análisis, mejor comprensión y exposición de los resultados, se decidió dividir la información por estratos, es así como la recopilación de ésta a través de las ocho empresas, nos ayudarán a emitir un juicio fundado respecto de la situación en que se encuentran sus trabajadores, distribuyéndose en grandes tiendas, supermercados y tiendas de artículos para el hogar.

En primer lugar se exponen los resultados en base a los estratos ya mencionados, con una pequeña descripción de cada una de estos sectores, a continuación se presenta esta misma información pero en forma unificada, es decir, generalizada para el total de la muestra realizada.

Luego, se describirá a grandes rangos la acción fiscalizadora que está a cargo de la Inspección del Trabajo con el propósito de conocer algunas multas a las cuales pueden ser sometidas las empresas en el caso de que no cumplan con la normativa laboral vigente.

Por último, debido a la trascendencia que en el último año ha tenido la nueva Ley que rige a las empresas que externalizan sus servicios, se entregará una visión generalizada de la Ley 20.123, que tiene por objetivo mejorar las condiciones de trabajo de las personas y regular a las empresas que se someten a este régimen.

6.-ANÁLISIS POR ESTRATO⁷⁵.

Para comenzar con la exposición de los resultados obtenidos a través de los diversos medios de recopilación de la información, se deben mencionar algunas similitudes importantes que poseen los estratos que serán mencionados en el punto siguiente.

En relación a la forma de operar el total de las empresas en estudio han optado por laborar en dos tipos de sistemas de trabajo, el denominado 6x1, donde se trabaja durante 6 días continuos 7.5 horas diarias y con un día de descanso y el de 5x2, en el cual se labora 5 días un tiempo de 9 horas diarias, para luego descansar dos días, este sistema les permite extender su jornada ordinaria de trabajo por un período mayor.

Otro punto en común que poseen es la política de uso de las horas extraordinarias, éstas han optado por restringir su utilización, a menos que sea estrictamente necesario y en situaciones específicas. Según los encargados de Recursos Humanos estas horas constituyen un costo adicional que no están dispuestos a incurrir innecesariamente, por lo que evitan practicarlas, además estas tiendas se encuentran debidamente estructuradas y organizadas para cumplir una jornada ordinaria que puede variar entre 7.5 hasta 9 horas, dependiendo de la forma de trabajo en el que se encuentren.

⁷⁵ Información derivada del Anexo N° 1, 150 p

Se debe señalar que, como punto principal para el logro del objetivo y para comprender claramente las respuestas recopiladas mediante la encuesta practicada a los trabajadores, se realizaron entrevistas a los encargados de Recursos Humanos y a los dirigentes de los sindicatos de cada una de las empresas, con el objetivo de dilucidar dudas puntuales referidas acerca del funcionamiento de éstas así, como de los resultados obtenidos a través del instrumento.

En cuanto a la exposición de los resultados se realizará mediante la agrupación de las preguntas contenidas en la encuesta⁷⁶, donde una o un conjunto de ellas decantará en alguno de los siete indicadores definidos⁷⁷, los que serán utilizados en el análisis por rubro, para luego repetirse en un resultado global que contendrá indistintamente a la totalidad de las empresas.

6.1 GRANDES TIENDAS.

Para este estudio, el rubro de las grandes tiendas está compuesto por: Ripley, Falabella y Copelec⁷⁸. Se debe recordar que el análisis comprende sólo estas tres empresas porque cumplen con los requisitos necesarios para el tema de Memoria ya planteados. Ellas, contribuyen con alrededor de 447 empleos, distribuidos en trabajo de tiempo completo y part-time. Estas personas realizan sus labores durante el día, en distintos turnos, interrumpidos por 2 horas, las que corresponden al tiempo destinado a colación. Debido a que la atención al público es continua cada empresa debe acomodarse de mejor manera con el propósito de cubrir la demanda durante el día.

⁷⁶ Capítulo II: Ámbito de Aplicación de la Investigación, Encuesta, 87 p.

⁷⁷ Capítulo II: Ámbito de Aplicación de la Investigación, Tabla N° 2, 76 p.

⁷⁸ Capítulo II: Ámbito de Aplicación de la Investigación, Población Objetivo Tabla N° 1, 73 p.

Como la mayor concentración de público en estas tiendas es en horas de colación y salida de las personas de sus respectivos trabajos, su apertura se adapta a estos horarios, no realizándose tan temprano, sino que alrededor de las 10 de la mañana y el cierre efectuándose aproximadamente a las 20.30 horas.

A diferencia de lo que sucede en otros rubros, las grandes tiendas han optado por la contratación de más personal part-time, pick-time y alumnos en práctica, para hacer frente a los períodos de alta demanda que se presentan en fechas específicas como la navidad, los que son incorporados a la empresa en forma temporal

6.1.1 ANALISIS DE LOS INDICADORES DEL RUBRO DE LAS GRANDES TIENDAS.

1.-Cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo.

Consultados los trabajadores de estas tiendas el 83% del total de encuestados respondieron que se encuentran en el rango de “7.5 y 9 horas” diarias de trabajo, en tanto el 17% restante manifiesta que trabaja “más de 9” horas.

La jornada de trabajo en el rubro de las grandes tiendas está dada por horarios distintos, por lo que se hace necesario realizar el análisis en forma separada a cada una de las tres empresas sometidas a estudio.

Comenzando por Ripley, el horario de trabajo de esta tienda, es de 9.20 horas diarias en un sólo turno que corresponde a un sistema de 5x2, es por ello que el 69% de los

35 encuestados, contestó que labora entre las “7.5 y 9 horas” diarias, en tanto el 31% señala que trabaja “más de 9” horas diarias.

Falabella tiene un horario de trabajo constituido por 4 turnos diarios de 9 horas, en un sistema de 5x2, con respecto a los resultados de las encuestas éstos mostraron que, de los 72 encuestados el 92% señala que trabaja en el rango de “7.5 y 9 horas” diarias, en tanto el 3% trabaja “más de 9” horas diarias, correspondiendo este tiempo en exceso a horas extras para cubrir alguna situación puntual. Por último el porcentaje restante no se manifiesta sobre esta pregunta.

Por otro lado, en Copelec se trabaja 8 horas diarias en tres turnos, de lunes a viernes, y para completar las 45 horas semanales, el día sábado se trabaja en dos turnos, las 5 horas faltantes.

Al ser preguntados los dirigentes sobre el 17% que dice trabajar “más de 9” horas aclaran que, como ya se mencionó anteriormente, en general en las tiendas no se realizan horas extraordinarias, por lo que la respuesta a la alternativa de “más de 9” horas se debe a que en forma periódica se efectúan inventarios a la mercadería en cada una de las secciones, por ende esto se realiza después del horario de trabajo, por lo tanto este tiempo constituye horas extras.

2.-Cumplimiento de los tiempos de descanso dentro de la jornada.

La pregunta relacionada con el descanso dentro de la jornada se encuentra establecida en el cuadro de indicadores de la tabla N° 2, para este rubro de los 119 encuestados el 78% señala que “siempre” se toma el tiempo destinado a colación, sin embargo existe un porcentaje no menor del 21% que manifiesta que lo utiliza sólo a “veces” o “nunca”. Para entender estas respuestas, los dirigentes sindicales aclaran que

esto es una situación puntual en el caso de los vendedores, ya que en las tres empresas se pudo corroborar que trabaja personal que no es de la ciudad, por lo tanto, hay ocasiones que no necesitan todo el tiempo destinado a colación, por lo que prefieren tomarse sólo una hora y trabajar la hora restante con el objetivo de aumentar su sueldo, ya que está constituido por una parte variable, esto también puede ocurrir en el caso de que se necesite personal debido a situaciones fortuitas como por ejemplo mucha afluencia de público ya sea por alguna oferta de último minuto, o por escenarios difíciles de predecir. Por último un 1%, no responde a esta pregunta.

Debido a que la atención al público es continua, los trabajadores deben adecuar su horario de colación de tal manera que el personal no se vea disminuido en alguno de los departamentos de las respectivas tiendas en un determinado momento, es por este motivo que el horario de salida para este descanso se difiere en turnos.

3.-Cumplimiento del descanso semanal.

Como se manifestó anteriormente estas empresas se encuentran exceptuadas del descanso dominical, opción que no todas han adoptado, Copelec por ejemplo, no trabaja los días domingos netamente por una política de la empresa. En tanto en Ripley y Falabella, si se acogen a la norma ya que efectivamente descansan los días correspondientes señalados en la Ley. Con respecto a los porcentajes, el 98% del total de las dos últimas empresas dicen que “sí” descansan dos domingos en el mes y un 82% de los 119 consultados, señalan que efectivamente se les otorga un día compensatorio luego de seis días continuos de trabajo. Sin embargo, hay que mencionar una situación puntual que ocurre con Ripley, ya que hay un porcentaje compuesto por 46% que señala que “nunca o sólo “a veces” se les es otorgado el descanso compensatorio al séptimo día, según el dirigente esto es efectivo, pero ocurre porque ellos lo solicitan así, es decir, piden a sus respectivos jefes de sección que se les otorgue ese día en otra ocasión, con el objetivo de requerirlo cuando lo necesiten ya sea por algún evento o trámite que tuvieran que realizar. Luego el 4% no se refiere a esta pregunta.

4.-Cumplimiento de la jornada extraordinaria.

De los 119 encuestados en este rubro el 95% respondió que realiza “menos de 12” horas extras semanales. Con respecto a su pactación el 56% dijo que “siempre” cumplían esta condición, mientras que el 35% responde que sólo “a veces” y el 6% dice que “nunca”, se pactan. Estas dos últimas cantidades explicadas según dirigentes por que efectivamente en ocasiones no se acuerdan las horas extras, ya que corresponden a la acumulación de minutos diarios de atraso en la salida a causa de algún hecho en particular. No obstante, se debe dar a conocer que dentro del porcentaje del 35% que corresponde a las fusión de las alternativas “nunca” y “a veces”, se encuentra un 62% que pertenece a Ripley, según el dirigente sindical, esto es cierto ya que jamás se han pactado las horas extraordinarias en el caso que se realicen, sin embargo estas sí son canceladas cuando son efectivamente autorizadas.

En lo que se refiere a si son remuneradas la totalidad de horas extras realizadas y si estas corresponden a las anotadas en el registro de asistencia, las encuestas revelaron que el 62% declaran que “sí” le son pagadas, en cambio el 36% dice que “no” y el 2% restante no responde, esto debido a que únicamente se paga el tiempo autorizado por el empleador, situación que también explica que sólo el 60% responde que “siempre” el N° real de horas corresponde al tiempo efectivamente trabajado. Para finalizar el 39% plantea que sólo “a veces” o “nunca”, existe esta correspondencia, y el 1% deja sin contestar esta pregunta.

5.-Cumplimiento de la Jornada durante navidad y fiestas patrias.

Las preguntas definidas para este indicador están relacionadas con si los trabajadores se sienten más presionados durante algunas festividades, el período de días en que se extiende la jornada y las horas de trabajo en esas fechas.⁷⁹ Las respuestas en este

⁷⁹ Capítulo II: Ámbito de Aplicación de la Investigación, Tabla N° 2, 76 p.

ámbito fueron claras ya que la mayoría de los encuestados señaló que se les alarga la jornada de trabajo en “siete días” situación que ciertamente ocurre, pero que siguen trabajando las horas que corresponden a su jornada diaria y además señalan que efectivamente han sentido mayor presión para una festividad, la que en su mayoría expresa que es para navidad, debiéndose a que estas tiendas son fundamentales en las compras de fin de año por los beneficios que entregan a sus clientes. En cuanto a sus respectivos porcentajes, de los 119 consultados el 76% señala que su jornada es extendida en “siete días”, en cambio el 23% contesta que ésta es prolongada por “más de siete días” o “un mes” y el 1% no se refiere a la pregunta.

En lo particular Ripley y Falabella acostumbran a alargar la jornada aproximadamente 10 días antes, pero de forma progresiva. Según los dirigentes sindicales esto es un acuerdo que realiza el empleador con el trabajador, respaldado por los respectivos sindicatos, donde el primero se compromete a entregar beneficios extras, como vales de colación, bonos, transporte, etc. y el segundo a laborar por más días de lo que corresponde, lo que además ayuda a éste aumentar la cantidad de su remuneración, ya que está constituida por sueldo fijo y comisiones.

Ahora bien, el tiempo de trabajo durante las fiestas está inclinadas principalmente a las alternativas “9” y “más de 9 horas”, siendo sus porcentajes 60% y 31% respectivamente, en contraste a esto el 8% señala que sólo trabaja “7.5 horas” y el 1% restante no contesta a la pregunta. Para terminar, los resultados que reflejan la presión que siente para las festividades, están dados por las alternativas “sí” donde el 96% la escogió, luego el 3% eligió la opción “no”, y el 1% optó por no contestar a la pregunta. El 63% cree sentirse más presionado para la navidad, en tanto 22% manifiesta que para navidad y fiestas patrias, el 13% señala que en otras como, día de la madre, del padre, temporada escolar, etc., por el contrario, solamente un 2% responde que esta presión se siente en fiestas patrias.

6.2 SUPERMERCADOS.

Para el estudio en cuestión las empresas a incluir en este estrato son Jumbo, Santa Isabel y Unimarc, cumpliendo todos ellos con los requerimientos analizados anteriormente⁸⁰.

Para poder solventar la creciente incorporación de nuevos artículos, éstos se han debido organizar a través de la creación de secciones que agrupen productos de naturaleza similar, lo que demanda un número importante de trabajadores que se encarguen del mantenimiento de cada unidad, por lo que la cantidad de personas contratadas en la actualidad por estos supermercados es de 783 empleados organizados en trabajo de jornada completa, part-time y pick-time. Sin embargo, la presencia de estos dos últimos no es tan relevante en relación a los estratos ya definidos, con porcentajes que van desde el 0% en Unimarc hasta el 50% de Santa Isabel.

La extensión horaria de estos supermercados suele ser más amplia que en el resto de los rubros, debido a la naturaleza de sus productos, el horario de cierre por ejemplo puede llegar hasta las 23 horas, como ocurre en Unimarc. La forma de trabajar está determinada por turnos, con diferido horario de ingreso e interrumpidos por media hora, la que es utilizada para efectuar la colación.

Para enfrentar una mayor afluencia de público que se genera en algunas fechas en particular, estos supermercados se organizan de forma distinta, dependiendo de cada uno, ya sea por los recursos que posean o la forma de adaptación que muestren frente a la flexibilidad de la demanda.

⁸⁰ Capítulo II: Ámbito de Aplicación de la Investigación, Tabla N° 1, 73 p.

6.2.1 ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DEL RUBRO DE LOS SUPERMERCADOS.

1.-Cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo.

Aquí el 53% del total de encuestados declaró trabajar entre “7.5 a 9” horas, en tanto el 41% de los 213 encuestados en el rubro, responde que trabajan las “7.5” horas correspondientes, el 5% restante se distribuye en los que trabajan “más de 9” horas siendo éstos los que efectivamente realizan horas extras dependiendo de la sección en que trabajen y las necesidades y requerimientos que ésta posea, por último el 1% del total no responde a esta pregunta.

Con respecto a este tema, en el rubro de los supermercados, según las encuestas efectuadas, el promedio de horas realizadas por los trabajadores de estos establecimientos durante el día está entre “7.5 y 9” horas, lo que podría deducirse que todos los días estas personas realizan más de las horas que corresponden a la jornada ordinaria de trabajo en el caso de que ésta se distribuyera en 6 días. Con respecto a esta situación los dirigentes aclaran que el exceso de horas trabajadas de todos los días no se debe precisamente a la realización de horas extras, sino a que como en este rubro se trabaja por turnos, los supermercados como en otros establecimientos del comercio se ha adoptado la modalidad de trabajo del denominado 6x1 y 5x2.

2.-Cumplimiento de los tiempos de descanso dentro de la jornada.

En relación a este punto, entre quienes fueron consultados el 73% respondió que “siempre” utiliza todo el tiempo de colación, el 1% no responde esta pregunta, en tanto el 24% manifestó que sólo “a veces” y por último un porcentaje mínimo de un 2% señala “que nunca” hace uso de éste. Para determinar porqué se presentan estas dos últimas cantidades

se recurrió a los dirigentes, que aclararon que es una decisión que se toma a nivel personal, ya que la empresa, otorga los espacios para este descanso, por lo que es posible que en ocasiones la situación demande parte del tiempo de colación, como por ejemplo trabajo atrasado, mucho público, etc., no obstante, se debe dejar en claro que este tiempo no se considera como extraordinario.

Debido a que la atención al público en estos locales es continua el personal debe acomodarse a determinados horarios de trabajo en turnos los que son interrumpidos por media hora, lapso destinado a la alimentación, la que es entregada por los respectivos supermercados.

3.-Cumplimiento del descanso semanal.

De los 213 encuestados, el 90% responde que descansa los “dos domingos” que corresponde al mes, en tanto el 7% se distribuyen en los que señalan que descansan “1 domingo” o “ninguno”, el 2% responde que descansa todos los domingos. Por último el 1% no responden a esta pregunta en particular. En tanto el 87% señala que “sí” se les otorga el descanso compensatorio correspondiente, por otro lado hay un 10% que manifiesta que “no” o que sólo “a veces”, éste es concedido, situación que es perjudicial para la salud de las personas ya que es indispensable descansar. Para aclarar esta inconsistencia se acudió a la opinión que pudieran otorgar los dirigentes, no obstante, para entender de mejor manera este indicador a través de la respuestas obtenidas se debió separar el análisis, es decir, ver que ocurre en forma particular en cada uno de los tres supermercados en estudio ya que esta condición depende exclusivamente de cada uno de ellos.

Para Jumbo esta pregunta fue mal interpretada ya que según el dirigente sindical el tema de los domingos y el día compensatorio es otorgado como lo explicita la Ley, encontrándose claramente definido en su reglamento interno, por lo que el 14% que

respondió que “no” o que sólo “a veces” se le es entregado el descanso compensatorio y el 4% que dice que descansa sólo “1 domingo” al mes o “ninguno”, están en un error, ya sea por no leerlo o desconocimiento de él.. En tanto para el supermercado Unimarc estas preguntas no fueron problema porque el 100% del total de encuestados respondió que “sí” se les otorga los respectivos domingos en el mes y el día compensatorio que corresponde. Por último en Santa Isabel el 15% de los consultados dice que no se les otorgan los “dos domingos” al mes, sino, sólo “1 domingo” o “ninguno” y con respecto al descanso compensatorio el 10% responde que “no” o sólo “a veces” es otorgado el día correspondiente, según el dirigente, esto es imposible que ocurra ya que los turnos se organizan una vez, para la semana completa, precisamente con el objetivo de evitar esta situación, por lo que las respuestas a estas alternativas no corresponderían.

4.-Cumplimiento de la jornada extraordinaria.

De los 213 encuestados en este rubro el 64% respondió que trabajan “menos de 12 horas” extraordinarias a la semana. En tanto el 16% del total plantea que trabaja “12 horas”, las que constituyen el tope máximo establecido por la Ley, luego un 5% dice que trabaja “más de 12 horas” extras, situación que fue descrita como puntual, porcentaje que puede considerarse mínimo porque son escasas las personas que realizan horas extraordinarias, y el 15% restante no se refiere a esta pregunta.

Al ser preguntados sobre su pacto por escrito, las respuestas se distribuyeron en “siempre”, “a veces” y “nunca”, el mayor porcentaje se encuentra en la primera alternativa que es de un 62% lo que indica que estos locales se encuentran en un rango legal, sin embargo, el 37% señala que estas horas “nunca” o sólo “a veces” son pactadas en mutuo acuerdo. Los dirigentes de cada una de estas empresas, manifestaron que es probable que existen ocasiones en esto ocurre, ya que se les avisa a las personas que deben realizar horas extras sólo en el día en que éstas deben practicarse y no antes. Por último el 1% restante prefiere no referirse a este tema.

Lo relacionado con su remuneración y su correspondencia con el registro de asistencia, del total de los encuestados el 65% señalaron que “sí” le son remuneradas las horas extras que realizan, y el 68% responde que “siempre” las horas anotadas en el registro de asistencia corresponden al número real de horas trabajadas. Sin embargo, el 32% manifiesta que “no” o que “a veces” le son remuneradas las horas antes mencionadas, en tanto el 32% responde que “a veces” o “nunca” las horas anotadas en el registro de asistencia corresponden al número real de horas, en tanto el 2% y el 1% no responden a estas preguntas. Al ser consultados sobre este punto los dirigentes señalaron que efectivamente hay horas que no son canceladas a los trabajadores, por política de las empresas, estas no son consideradas horas extras, ya que para que sean como tal y por ende remuneradas deben ser autorizadas por los respectivos jefes de sección. En cuanto a que “a veces” o “nunca” el registro de asistencia muestra lo real de las horas trabajadas, se debe a que como ya se señaló hay horas que no son consideradas como extras por lo tanto estas no son canceladas, por lo que lógicamente lo que muestra el registro de asistencia no son las horas que realmente fueron trabajadas.

Para entender el 32% de quienes declaran que “no” o “a veces” es pagado el tiempo extraordinario, es necesario mencionar por ejemplo que el supermercado Santa Isabel presenta una situación puntual con la cancelación de las horas trabajadas durante el mes. En esta empresa constantemente se producen diferencias entre el período extraordinario y el efectivamente pagado, debido a una cantidad insuficiente de personal en el área de remuneraciones. Esta situación se soluciona interiormente cuando los afectados solicitan el pago de la diferencia, regularizando sólo a quienes realizan este trámite. Además se debe señalar que en el supermercado Unimarc no se pactan horas extras ya que en teoría bajo ninguna situación se realizan este tipo de horas, sin embargo, en la práctica si se efectúan pero no siendo registradas como tal ni pactadas por escrito.

5.-Cumplimiento de la Jornada durante navidad y fiestas patrias.

En cuanto a la cantidad de días en que se amplía su tiempo de trabajo, de los 213 encuestados el 61% de ellos expresaron que se le extendía la jornada en “siete días”, norma que es legal. Sin embargo, se debe mencionar que dentro de este porcentaje se encuentra un 78% que corresponde a 28 de los 36 encuestados de Unimarc, que responden a esta pregunta, situación que según el dirigente sindical no es válida ya que en este supermercado no se prolonga la jornada para las festividades debido a que todos los días del año su horario de atención al público es hasta las 23 horas.

Hay un porcentaje importante de un 22% que dice que esta jornada se extiende en “más de siete días” o por “un mes”, que según la Inspección del Trabajo no correspondería, para saber el porqué de estas respuestas se les preguntó a los dirigentes sindicales acerca de esto, dando a conocer que efectivamente las empresas ocupan este recurso, pero que dicha prolongación no supera lo recomendado, por lo que las respuestas a estas alternativas estarían erróneas, a esto se suman las respuestas de Unimarc donde, como ya se dijo, no se ocupa la prolongación en la jornada, por último un 16% no se manifiesta sobre esta pregunta.

Por lo general el uso de este medio en el rubro de supermercados se realiza extendiendo progresivamente la jornada media hora por día hasta llegar a las 23 horas, que es el horario de cierre de estos locales para estas fechas. Esto no significa que se extienda la jornada de trabajo, sino que los turnos se acomodan de tal manera de cubrir estas dos horas de extensión, por lo que la realización de estas horas no es la única herramienta para cubrir este lapso de tiempo.

Con respecto a la cantidad de horas trabajadas, un 42% contestó que laboran sólo las “9 horas” que corresponde en un sistema de 5x2. En el mismo ámbito un 22% señaló que sólo realiza las horas que le corresponde a su jornada, es decir de “7.5” horas diarias,

en el caso que trabajen 6x1. En tanto un 31% dijo trabajar “más de 9 horas” que reflejaría a las personas que efectivamente ejecutan horas extras. Luego un 5% restante deja esta pregunta en blanco.

Para finalizar el 84% declara sentirse presionado durante algunas fechas en particular, de estos el 67% dice que la presión se nota más para “navidad y fiestas patrias”, aunque hay personas que señalan otras fechas como, día del padre, de la madre etc., correspondiendo a un porcentaje no menor de 24%, además un 5% cree tener más presión sólo en navidad y un 4% solamente en fiestas patrias, en tanto un 15% señala que “no” siente tal presión, y un 1% no responde a esta pregunta.

6.3 TIENDAS DE ARTÍCULOS PARA EL HOGAR.

Las tiendas de artículos para el hogar que comprenderá este estrato están definidas por Easy y Home Center Sodimac, que son las empresas que se han asignado a este sector por las similitudes que poseen entre ellas y por la necesidad del estudio ya explicado.⁸¹

La cantidad de empleados que presentan estas empresas en Chillán es de un total de 489 personas de acuerdo a la información entregada por los encargados de Recursos Humanos, con personal de jornada completa y part-time. La distribución del horario de trabajo está dado por turnos, suspendidos por una hora la que es destinada a colación, además estas empresas han optado por diferir el ingreso de su personal, lo que les permite mantener a todos los trabajadores en el horario en que la demanda puede ser mayor y por otro lado contar con la extensión del horario de cierre de estos locales permitiendo optar a un número mayor de clientes.

⁸¹ Capítulo II: Ámbito de Aplicación de la Investigación, Tabla N° 3, 80 p.

Con respecto al horario de apertura y cierre de las tiendas, éstas han optado por abrir sus locales a eso de las 8:30 de mañana hasta las 21:30 y 22 horas. Por lo que para poder manejar el número de trabajadores que les permita cubrir este horario tan extenso, como ya se mencionó en el párrafo anterior, cuentan con una importante cantidad de personal part-time que prácticamente iguala y supera al personal de jornada completa de estos locales, permitiéndoles así adaptarse a las fluctuaciones diarias, semanales y anuales de la demanda.

Se debe señalar que para estas empresas no tiene gran impacto la considerable afluencia de público que se presenta para fechas críticas como lo son principalmente fiestas patrias y navidad, ya que el nuevo horario de atención, comprendido entre los meses de Septiembre a Abril es hasta las 22 horas, encontrándose más preparadas para enfrentar esta situación, sin la necesidad de recurrir a la contratación de personal extra para la temporada.

6.3.1 ANÁLISIS DE LOS INDICADORES DEL RUBRO DE LAS TIENDAS DE ARTÍCULOS PARA EL HOGAR.

1.-Cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo.

Aquí consultados los trabajadores acerca de la cantidad promedio de horas trabajadas, el 84% de estos han respondido que laboran en promedio “7.5 a 9” horas. Dentro de los resultados obtenidos, el 15% de las personas declaró trabajar “más de 9” horas diarias, este porcentaje se encuentra constituido en un 79% por trabajadores de Sodimac, siendo el principal responsable de este total. Tal situación fue consultada con los dirigentes de la tienda que señalaron que podía tratarse de situaciones puntuales, principalmente relacionadas con una manera antigua de pensar, donde quienes permanecen después de su horario de salida, se encuentran más comprometidos con sus empresas. Por otro lado un 1% de los consultados no respondieron.

Como ya se mencionó estas empresas difieren el ingreso de su personal, en turnos distribuidos desde el horario de apertura de las tiendas que va desde las 8:30 de la mañana hasta el último que ingresa alrededor de las 13 horas, contando los trabajadores que hacen ingreso en este horario con una colación durante la jornada, tiempo que se considera trabajado.

2.-Cumplimiento de los tiempos de descanso dentro de la jornada.

Consultados los trabajadores si ocupan todo el tiempo destinado a colación el 89% de éstos declara “siempre” hacer uso de él, mientras que el 11%, expresa que “a veces” utiliza este derecho. Esta respuesta puede tener que ver, explican los dirigentes, por la conformación de las remuneraciones de los trabajadores, ya que una parte de sus sueldos se encuentra vinculada a su capacidad para generar transacciones, privilegiando incrementar su remuneración a través de esta vía.

3.-Cumplimiento del descanso semanal.

Consultados los trabajadores en relación a este tema el 79% de ellos dijo que descansan “2 domingos” en el mes, junto con este porcentaje se encuentra otro más pequeño de un 7% conformado por personal administrativo que descansa “todos” los domingos, por lo tanto en el 86% de quienes fueron consultados declara descansar por lo menos dos domingos en el mes. Y por el contrario, está un 9%, comprendido en un 8% por quienes respondieron que “1 domingo” y un 1% por quienes respondieron “ninguno”, este total se encuentra sólo relacionado con la empresa Sodimac, donde la pregunta puede haberse prestado para equivocaciones, ya que dirigentes y jefa de personal coincidieron, en que dicha norma es respetada en esta empresa. Para finalizar el 5% de los trabajadores no respondió la pregunta.

Por último, en lo referido a la oportunidad de su entrega el 86% respondió que “sí” se cumplía este plazo, mientras que el 10% de éstos manifestó una respuesta diferente, respecto a esta situación consultados dirigentes y jefes de Recursos Humanos, ambos coincidieron en que podría tratarse de desconocimiento respecto al funcionamiento de la norma o que puede atribuirse a la no comprensión de la pregunta ya que las disposiciones respecto al descanso compensatorio se respetan a cabalidad al interior de las empresas estudiadas. El 4% de los consultados no respondió la pregunta.

4.-Cumplimiento de la jornada extraordinaria.

Una característica en común de estas compañías es que han incorporado de manera muy importante una parte variable en sus remuneraciones, donde se estimula mediante la imposición de metas a parte importante del personal, que tiene también una cualidad no menos importante y es que el 92% de los encuestados dice no tener más de 41 años. En este tipo de establecimientos más del 57% de los trabajadores tiene una parte no fija dentro de su sueldo, por lo tanto una cantidad de su salario se encuentra relacionada a su capacidad de generar ventas, pero dentro de los horarios normales de trabajo. La situación de la restricción de la jornada extraordinaria es corroborada mediante la pregunta acerca de la cantidad de horas extras trabajadas semanalmente, donde el 87% dice realizar “menos de 12” horas semanales. En estas empresas sólo el 3% de los encuestados manifestó realizar “más de 12” horas extras. Mientras que el 10% de quienes fueron consultados no respondieron la pregunta.

Frente a la correspondencia entre el registro de asistencia y las horas reales de trabajo los resultados fueron disímiles, ya que en una de las empresas consultadas el 98% de sus trabajadores declaraba que “siempre” las horas de este registro eran las realmente trabajadas, es así que en Sodimac el sistema de control de asistencia considera como tiempo extraordinario cualquier lapso sobre la jornada ordinaria. Por otra parte en Easy la respuesta “siempre” sólo alcanzó al 51%, ya que cualquier tiempo extra sobre la jornada

ordinaria, ya sean 5 o 10 minutos por ejemplo, no es contabilizado como jornada extraordinaria y por lo tanto no es pagado.

Por lo que en el estrato, el 78% respondió que las horas del registro “siempre” coinciden con las reales, en tanto que los “a veces” 20%, y los “nunca” 2%, se encuentran explicados por la situación de Easy donde sólo el tiempo extra autorizado por el empleador es considerado como tal.

Relacionado con lo anterior, está la situación de la cancelación del tiempo extraordinario, donde los resultados por estrato tienden a dispersarse por varias situaciones diferentes en cada una de las empresas. En Sodimac el 79% de los encuestados declaró que “si” le son pagadas las horas extras, este porcentaje explican sus dirigentes debería ser bastante mayor, parte importante de la diferencia restante podría atribuirse a un tema de desconocimiento por parte de los trabajadores, ya que en esta empresa en particular el software de remuneraciones comprende como período de corte para su cómputo días de meses distintos (los períodos para estas van desde el 15 de un mes hasta el 15 de otro mes aproximadamente), por lo que puede haber tiempo extraordinario que corresponde a un mes que no es pagado en el mismo, o cuando podría esperarse.

En Easy el porcentaje de quienes responden que “si” son remuneradas las horas extras, es de un 54%, y se explica por la situación antes descrita.

Sobre el acuerdo por escrito que requiere el tiempo extraordinario, se obtuvo que el 66% de los encuestados respondieron que “siempre”, tienen esta característica, el 25% responde que a “veces” y el 8% que “nunca” se cumple lo anterior. En relación con este punto los resultados obtenidos deben desagregarse ya que la situación es distinta en cada empresa. En Easy el porcentaje que responde “siempre”, es de un 56%, comparado con Sodimac donde este valor se eleva a un 73%. Consultados los dirigentes de ambas empresas señalaron que, en la primera, la situación es efectiva, ya que no siempre las horas extras son

pactadas, en cambio en Sodimac, expresaron que en lo que a ellos respecta, “siempre” las horas extras cumplen esta condición.

5.-Cumplimiento de la Jornada durante navidad y fiestas patrias.

Para este indicador el 46% de los encuestados declara sentirse presionado en alguna de estas fiestas, siendo la más importante navidad con un 29%, fiestas patrias con un 10%, y otras fiestas como día del padre o la madre entre otras con un 16%, el porcentaje restante se encontró conformado por un 45% que expresaron que ambas fiestas constituían una mayor presión en el trabajo.

Por otro lado existe también un porcentaje importante de personas 50%, que respondió que “no” se sentía presionado durante festividades importantes, esto se puede deber a que este es el rubro que posee más personal part-time, por lo tanto cuenta con una herramienta importante para hacer frente a los aumentos de la demanda. El 4% no se refirió al tema.

Es así entonces que el 77 % de las personas responden que trabajan entre “7.5 a 9” horas diarias pudiendo corresponder esta cantidad a quienes están sometidas a un sistema de turnos de 5x2 o 6x1, mientras que el 11% contesta que trabaja “más de 9” horas, cifra que probablemente corresponden a horas extras, producidas por la alta demanda. El 12% de los consultados no respondió la pregunta.

Preguntados además sobre la cantidad de días en que se acostumbra alargar la jornada un total de 47% señala que la extensión es de “siete días”, o que la norma no es aplicable en la empresa con un 8%, constituido este ultimo porcentaje por el personal de Sodimac. La cantidad que esta fuera de la norma, podría considerarse como un 14%

comprendido por quienes responden que “más de siete” (11%) y los que indican que dicha extensión alcanza a “un mes” (3%).

Recordemos que el tiempo que funciona la tienda por sobre las 22 horas se paga como extra y además es considerado en el cumplimiento de las metas y por lo tanto bonificado, por lo que básicamente es conocido y tratado como extraordinario, lo que tal vez podría explicar el alto porcentaje 31% de quienes no respondieron esta pregunta o que consideraron que esta no era aplicable a sus establecimientos, ya que para ellos sólo constituye la oportunidad para realizar horas extras.

7.-ANALISIS GENERAL POR INDICADOR.

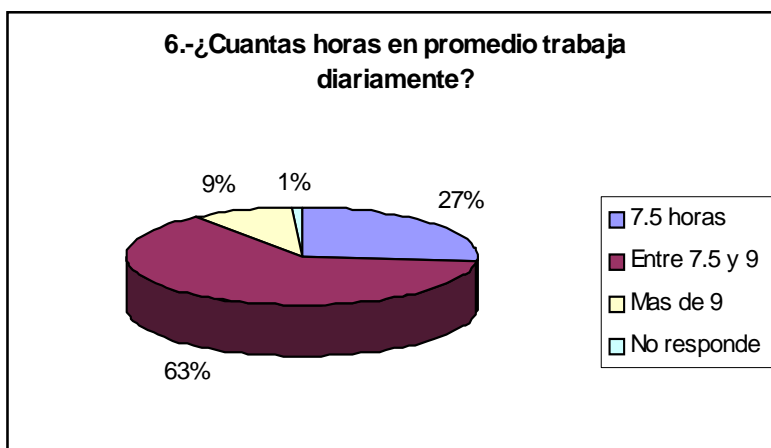
Un análisis por estrato como el anteriormente realizado, permitió conocer algunos aspectos puntuales de cada una de las empresas analizadas, además esta visión permitió observar que las condiciones entre tiendas y por estrato, suelen parecerse, igualando sus tiempos de descanso o sus horarios de apertura o cierre en algunos casos.

Sólo después de haber realizado lo anterior, consultados dirigentes sindicales, encargados de Recursos Humanos que revelaron las situaciones específicas de cada empresa, revisados los dictámenes y cuadernillos de la Dirección del Trabajo y por último de haber consultado directamente a un grupo de trabajadores por el cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo y descanso, se está en condiciones para enfrentarse a los resultados globales obtenidos para las ocho empresas.

7.1 CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

Según los datos recopilados a través de cada uno de los rubros, se obtuvo que el 90% de quienes fueron consultados se encuentran dentro de la norma legal, conformado este porcentaje por un 27% que dijeron laborar “7.5 horas” diarias en un sistema de trabajo de 6x1 y por un 63% que se señalan que trabajan hasta “9 horas” diarias en empresas que distribuyen su jornada ordinaria en un sistema de 5x2 o mixto, como lo muestra el gráfico N° 6.

Gráfico N° 6



Conclusión

En términos generales la jornada ordinaria, no presenta grandes problemas, ya que todas las empresas tienen establecido claramente cual es la duración de este período, que es conocido por todos. El problema suele presentarse en el tiempo trabajado por sobre las 45 horas semanales o el lapso definido en cada una de las empresas como jornada ordinaria diaria, la cual se ha establecido en base a sus propias necesidades.

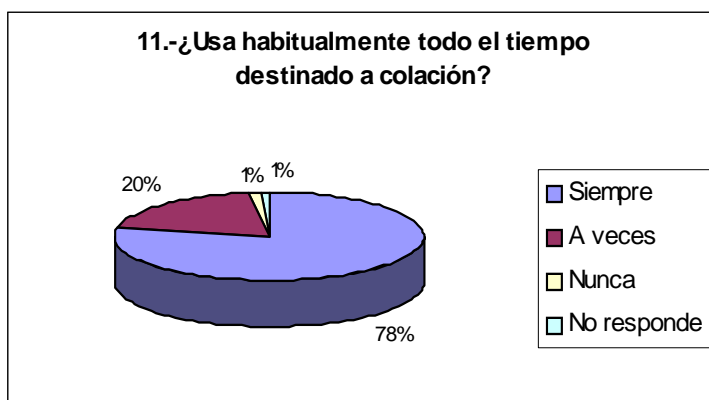
Con respecto al 9% que establece que hay personas que trabajan más de 9 horas diarias, se debe a que como estas empresas interactúan directamente con el público se

hace necesario que en oportunidades los trabajadores extiendan su jornada por unos minutos con el objetivo de terminar de atender al cliente.

7.2 CUMPLIMIENTO DE LOS TIEMPOS DE DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA.

Consultados los trabajadores respecto a si utilizan todo el tiempo de colación los resultados arrojan que el 78% declara “siempre” utilizarlo, en tanto el 20% declaró que “a veces” es utilizado, mientras que el 1% “nunca” lo hace, como se puede observar en el gráfico N° 7.

Gráfico N° 7



Conclusión

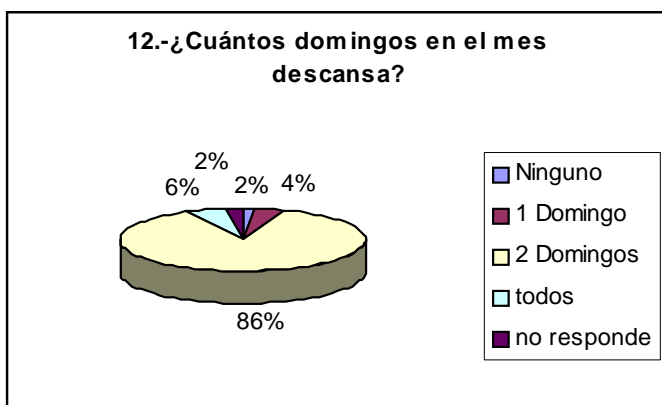
Con respecto al cumplimiento de esta disposición el porcentaje es bajo, debido a que quienes deben ser unos de los principales beneficiados por esta norma, no la aprovechan. De acuerdo a la información recopilada otorgada por las empresas este tiempo es entregado y respetado por cada una de ellas, no obstante el porcentaje del 21% (a veces más nunca), que muestra el gráfico anterior, responde a personas que teniendo la

posibilidad de utilizar todo el tiempo de colación, ocupan parte de él para trabajar con el propósito de incrementar su remuneración.

7.3. CUMPLIMIENTO DEL DESCANSO SEMANAL.

El descanso semanal es uno de los derechos fundamentales que poseen todos los trabajadores. Los del sector comercio no son ajenos a esto, aunque se efectúe en un régimen especial. Según los resultados obtenidos a través de las encuestas como lo muestra el siguiente gráfico, se pudo constatar que el 92% de los trabajadores consultados descansan 2 o todos los domingos del mes. En tanto el 6% señala que no descansa “ninguno” o sólo 1.

Gráfico N° 8

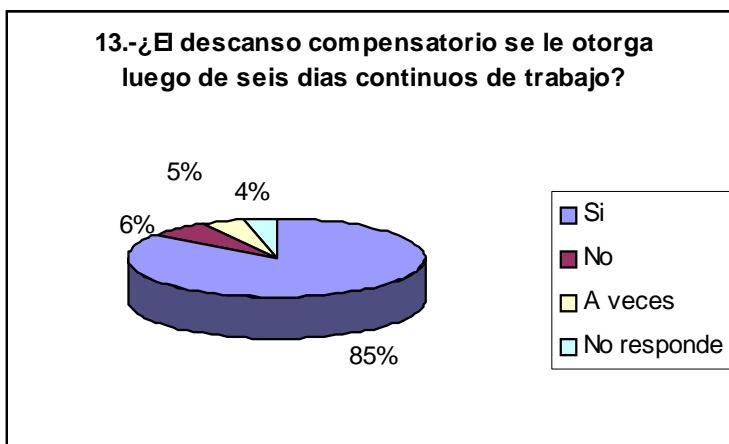


Conclusión

Relacionado al 92% se puede señalar que éste es un porcentaje alto que cumple con la regla general. Al ser consultados los dirigentes sindicales sobre dicho porcentaje manifestaron que éste debería ser mayor aún, ya que en lo que a ellos respecta se han preocupado que esta norma se cumpla a cabalidad.

En cuanto a la segunda pregunta relacionada con este indicador, como lo muestra el gráfico N° 9 se manifiesta lo siguiente. Del total de consultados el 85%, señala que “sí” se le otorga el descanso compensatorio luego de seis días de trabajo, mientras que un 11% responde que “no” o que a “a veces”, se cumple dicho plazo.

Gráfico N° 9



Conclusión

El anterior porcentaje de 85% debería ser aún mayor, ya que ocurre por ejemplo y basados en la información otorgada por los dirigentes, que algunas personas para acumular varios días de descanso seguidos lo solicitan en períodos distintos al que estipula la norma laboral.

Por lo tanto se estima que las disposiciones relativas a la oportunidad a este descanso, se cumplen en una medida importante.

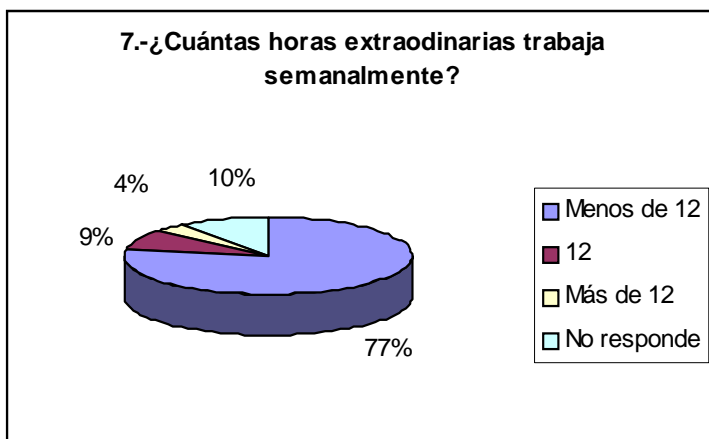
7.4 CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA.

Para la jornada extraordinaria se quiso revisar varios aspectos, primero determinar el cumplimiento de el tope semanal establecido en la Ley, también que ha pasado respecto al requerimiento de su pactación por escrito. Por otro lado además se pretendió evaluar cual es la situación del registro de control de asistencia como mecanismo para el control principalmente de la jornada extraordinaria y por lo tanto como registro válido para su posterior remuneración.

Agrupados los datos de todos los estratos definidos se obtuvo que el 89% de las personas consultadas expresó tener entre 18 y 41 años, situación que resulta comprensible ya que se trata de personal que trabaja directamente con el público. El porcentaje restante está constituido por las personas que tienen entre 42-53 años en un 9%, y 54-65 años con un 2%. Lo anterior se encuentra relacionado con la forma en que está constituida su remuneración ya que el 43% de los consultados poseen una parte variable en su sueldo, por lo que sus ingresos dependen en buena medida de su esfuerzo personal. Luego, el 56% expresa que percibe sólo sueldo fijo y el 1% no se manifestó al respecto.

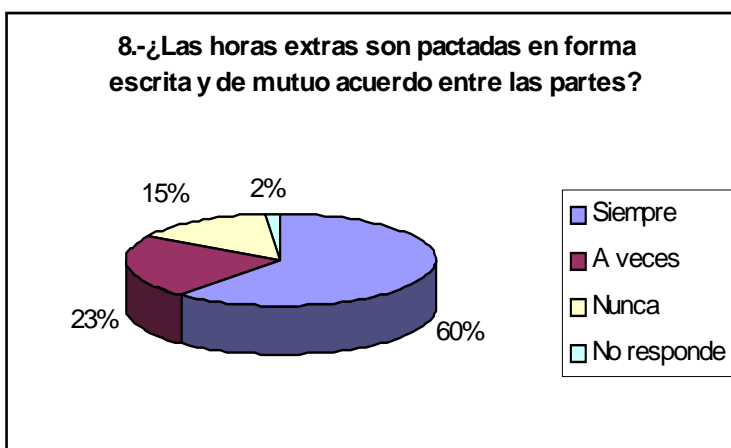
Otra de las preguntas que ayuda a evaluar a este indicador es la que consulta por la cantidad de horas extras semanales realizadas, como señala el gráfico N° 10, un total de 86% dice realizar “menos de 12” o hasta “12 horas”, período que se encuentra dentro del tope semanal, seguidamente se observa que el 4% de los entrevistados expuso que trabaja “más de 12 horas” extras a la semana.

Gráfico N° 10



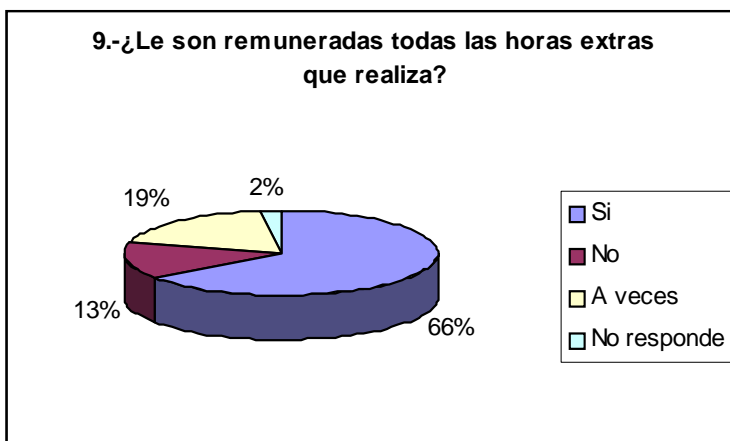
En cuanto a si las horas extras son pactadas en forma escrita y de mutuo acuerdo entre las partes los encuestados manifestaron en un 60%, que esto “siempre” ocurre, y en contraste a lo anterior un 23% y un 15% responde que sólo a “veces” o “nunca” las horas extras reúnen las características anteriormente descritas.

Gráfico N° 11



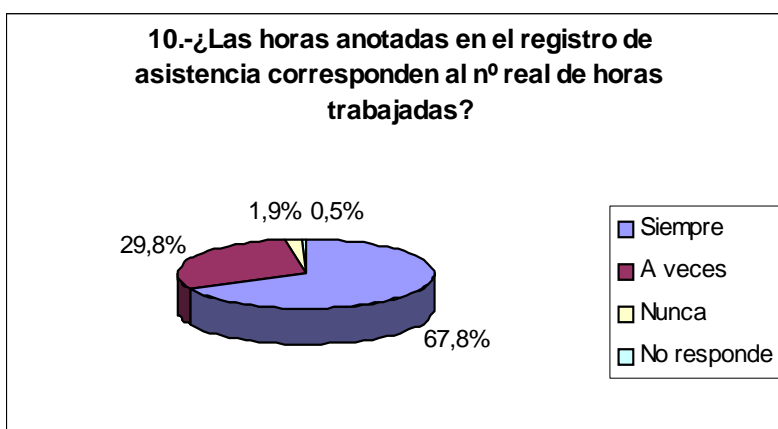
Al preguntar si son remuneradas todas las horas extras las respuestas obtenidas pueden desglosarse de la siguiente manera, el 66% dijo que “si” le son remuneradas las horas extras realizadas, en discordancia con este resultado está un 32%, formado por quienes expresan que “a veces” o sencillamente “no” le son canceladas.

Gráfico N° 12



La pregunta del registro de control de asistencia tiene directa relación con la anteriormente descrita ya que lógicamente las horas remuneradas van a ser las que se encuentren registradas en éste, de acuerdo a ello el 68% de los consultados responden que “siempre” las horas anotadas en tal registro corresponden a las horas realmente trabajadas, pero existe un porcentaje de 32% que responde lo contrario, exponiendo que “a veces” o “nunca” esto ocurre.

Gráfico N° 13



Conclusión

De acuerdo a lo observado en el gráfico N° 10 se puede deducir que el porcentaje de cumplimiento es relativamente aceptable, aunque debería ser mayor considerando que el recurso de utilización de horas extras ha ido decreciendo al interior de las empresas, según información obtenida de los encargados de Recursos Humanos. En cuanto al porcentaje que dice trabajar más de 12 horas extras a la semana puede tratarse de situaciones puntuales que fueron explicadas encada uno de los estratos.

El porcentaje que dice pactar las horas extras es bajo, explicado por el 38% que señala que sólo a veces o nunca se genera este pacto considerando que estas horas efectivamente son trabajadas, pero no son autorizadas debido a que corresponden a la suma de minutos efectuados en la semana debido a situación propias de la atención al público.

Ahora bien, en relación al porcentaje que revela que si se cancelan todas las horas extras realizadas, es bajo, debiéndose esto a la misma situación explicada en el párrafo anterior. Además ésta se relaciona con la correspondencia de las horas anotadas en el registro de asistencia con las realmente trabajadas, ya que sólo serán remuneradas las que aquí se indican y no las que realmente fueron realizadas por algún caso en particular.

7.5. CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA DURANTE LAS FESTIVIDADES.

Las festividades en el sector comercio representan períodos de alta demanda y como consecuencia la posibilidad para los trabajadores de aumentar su remuneración, esta ecuación representa un delicado balance entre los intereses de las empresas y de quienes trabajan para ellas. Consultados los trabajadores para este indicador, el 63% declaró que se

ha extendido su jornada de trabajo en “siete días”, en cambio el 20% de los entrevistados señaló que dicha extensión alcanza a “más de siete días” o “un mes”.

Gráfico N° 14



Conclusión

Si bien es cierto la Ley no señala cuantos días antes de una festividad se puede extender la jornada, la Inspección si se ha referido a este tema a través de sus documentos⁸², señalando que dicha prolongación no puede exceder de siete días.

Respecto al 20% de quienes expresan que su jornada se extiende por sobre dicho plazo, este porcentaje se puede explicar por una mezcla de incumplimiento que efectivamente se da en algunos rubros como en el de las grandes tiendas, y otro lado una parte de desconocimiento de la norma que se da por ejemplo en el supermercado Unimarc donde dicha extensión no se ocupa.

El cumplimiento de esta disposición sólo llega a términos razonables, explicado por un lado por el desconocimiento de la cantidad de días específicos que en la práctica la

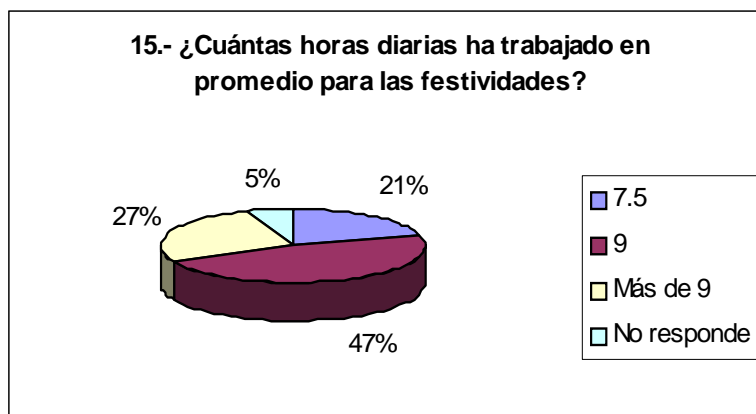
⁸² <http://www.dt.gob.cl/1601/printer-73456.html> [Consulta: 2 Abril de 2007]

empresa ha alargado su jornada de trabajo y por otra parte a que la Ley no declara en forma explícita la cantidad de días en que se puede incrementar la jornada.

Por lo anteriormente descrito queda de manifiesto que esta parte de la norma es más sensible a vulneraciones ya que tiene asociado un componente económico importante para ambas partes.

Con respecto a los resultados de la segunda pregunta relacionada a este indicador, como lo muestra el siguiente gráfico están distribuidos por un 68% que responde que trabajan “7.5 y 9” horas diarias durante las festividades, mientras que el 27% restante expresa que trabaja “más de 9 horas”.

Gráfico N° 15



Conclusión

Para esta disposición el porcentaje de cumplimiento es alto considerando que para afrontar esta situación las empresas han optado por organizarse de tal manera de no prolongar su jornada en forma excesiva cumpliendo con las dos horas que corresponden a dicha extensión.

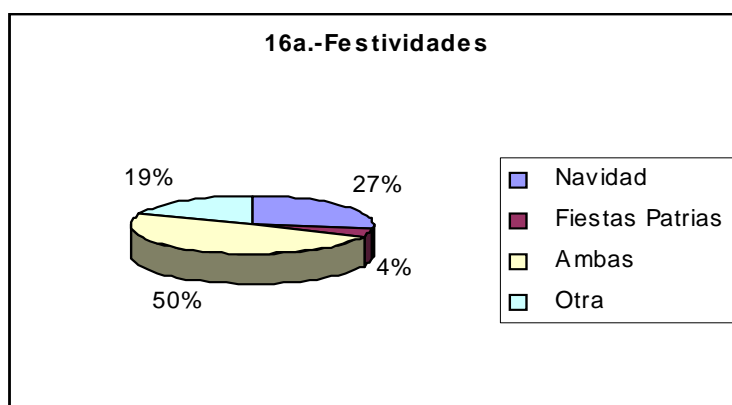
La última pregunta relacionada al cumplimiento de la jornada para las festividades, mediante el gráfico que sigue, muestra que, el 79% de quienes respondieron a la encuesta expresan que “sí” se ha sentido presionado durante algunas festividades, en cambio el 19% estimó que “no” han sentido tal presión.

Gráfico N° 16



Respecto al tipo de festividad donde la presión aumenta se encuentra señalado en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 17



Conclusión

Respecto al 79% que responde si, se distribuye entre las festividades que muestra el gráfico N° 17, las respuestas a la pregunta planteada se encuentran vinculadas al tipo de rubro de que se trate, siendo los que más se sienten presionados debido al tipo de

productos ofrecidos, los supermercados y grandes tiendas. Donde los trabajadores de los primeros piensan que esto ocurre en ambas festividades, mientras que los segundos plantean que la fecha con más demanda es sólo navidad. Pero no sólo estas fechas son mencionadas como críticas al interior del comercio, sino que también fueron aludidas otras como la temporada escolar, día del padre, día de la madre, entre otras.

7.6 CAUSALES DE NO DENUNCIA.

Como ya se ha manifestado ante la imposición de una norma legal, necesariamente tiene que definirse herramientas que actúen una vez que esta es vulnerada, pero parte importante de este mecanismo que asegura la existencia de una sanción una vez que la Ley se ha sobrepasado, es que quienes están afectados o en conocimiento de esta vulneración, la comuniquen a quienes son los encargados de vigilar su cumplimiento. Para que las leyes laborales funcionen la responsabilidad es compartida entre el empleador que tiene la obligación de respetar la Ley, y el trabajador que también debe estar informado y así poder exigir sus derechos. Pero esta situación no siempre es así, por alguna razón, no todas las personas frente a la infraccionalidad están dispuestas a denunciar este hecho. Es por este motivo que se consideró una contribución para este estudio, determinar cuales eran las variables que consideraban los trabajadores como disuasivas ante una falta laboral cometida directamente a ellos, y determinar que proporción de estos denunciaría.

Frente a este indicador el 66% de quienes fueron consultados expresó que “sí” denunciaría, mientras que un 33% declaró que “no” lo haría. Aquí debemos detenernos entre las que fueron citadas como las causales para no denunciar, donde la alternativa “temor al despido o represalias” representa el 64% de quienes contestaron, mientras que la opción “pérdida de tiempo” y “exceso de trámites” acumularon un 22%, y 13% respectivamente.

La respuesta negativa se relacionó con el grado de escolaridad de quienes fueron encuestados, para esto se vio dentro de quienes dijeron tener enseñanza superior, superior incompleta, media completa y media incompleta, que porcentaje de ellos no estarían dispuestos a denunciar. Frente a esto se obtuvo entre quienes dicen tener enseñanza superior completa un 11% no denunciaría, este porcentaje se eleva para quienes cursaron enseñanza superior incompleta a un 20% y entre los que realizaron enseñanza media completa e incompleta los porcentajes llegan a un 33% y 52% respectivamente.

Continuado con el análisis de las respuestas negativas, se relacionó además a estas personas con el tiempo que llevan trabajando en la empresa, respecto a esto, los resultados obtenidos muestran que la tendencia no es tan clara como en el caso anterior, pero algunas situaciones quedan en evidencia como que, entre quienes llevan menos de un año en la empresa el 47% no denunciaría. En relación a los resultados restantes estos se distribuyen entre quienes llevan de 1 a 2 años en la empresa con un 24%, los que han permanecido durante 3 a 4 años con un 29% y por último los que llevan más de 5 años con un 34%.

Además se incluyó una pregunta que apuntaba a determinar el conocimiento que declaraban tener los encuestados de sus derechos laborales, en términos generales el 75% del total de encuestados declaró conocer “poco” tales derechos, mientras que el restante porcentaje se encuentra distribuido entre las opciones “mucho” con un 11%, “nada” con un 12% y un 2% que no respondió la pregunta. Para finalizar, se relacionó la respuesta negativa en la disposición a denunciar, con el conocimiento que declararon tener los entrevistados, respecto a sus derechos laborales, donde la opción “nada” alcanzó el 49%, la alternativa “poco” un 30%, y la elección “mucho” un 13%, mientras que el 11% no respondió la pregunta.

De lo anterior se obtiene que mientras más inseguros se sientan respecto al conocimiento de sus derechos decrece su disposición a denunciar.

Conclusión

En lo que respecta al indicador de causales de no denuncia se obtuvo que, entre quienes declararon no estar dispuestos a informar la vulneración de sus derechos, se encuentra vinculado con el grado de escolaridad alcanzada por lo que, mientras menor instrucción declaran poseer los encuestados, más reacios se muestran a denunciar. Por otro lado, algo parecido ocurre con el conocimiento que declararon tener los trabajadores de sus derechos laborales, donde quienes dicen conocer menos sus derechos más temen delatar las faltas laborales incluidas en su empresa.

Por el contrario el tiempo de permanencia en la empresa no mostró influir en la disposición a denunciar entre quienes fueron consultados.

7.7 EFECTO DE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Mucho se puede especular acerca del impacto de la reducción de la jornada de trabajo de 48 a 45 horas semanales, pero hasta el momento sólo se cuenta con la percepción de quienes generaron esta normativa, no obstante cabe preguntarse, cual es la opinión de los trabajadores, ya que esto les compete directamente a ellos.

Con tal objetivo y para hacer alcance a este tema, considerando que es necesario revisarlo ya que se relaciona directamente con la jornada ordinaria de trabajo, se consideró adecuado plasmar esta inquietud mediante la formulación de una pregunta en la encuesta realizada a los trabajadores de las ocho empresas sometidas a estudio, preguntándoles acerca de la apreciación que poseen con respecto de tal reducción.

Con respecto a los resultados que se obtuvieron a través de las encuestas el 35% del total de trabajadores consultados respondieron que la reducción les afectó “positivamente”, siendo recurrente la respuesta “tengo más tiempo para compartir con la familia”, luego le sigue la opción “no le afectó” con un igual porcentaje de un 35%, donde los encuestados señalan principalmente que el cambio de tres horas semanales no les ha generado un gran impacto en términos diarios, continuando con un porcentaje del 24% que no se manifiesta al respecto dejando en blanco esta pregunta. El último porcentaje que es de un 6% corresponde a la alternativa “negativamente” donde los consultados expresan que la reducción de la jornada les afecta en términos de sueldo, ya que éste está compuesto por una parte variable, permitiendo aumentar su remuneración en caso de trabajar más horas, que en este escenario se vio disminuida en tres horas a la semana.

A la pregunta se le vinculó con el sexo de los encuestados con el fin de determinar si existe una relación que pueda llevar a una conclusión por género, ya que pudiera creerse que para las mujeres esta reducción tuvo un efecto altamente positivo debido a la carga familiar extra que poseen en comparación a los hombres, no obstante se pudo observar que esta especulación no era certera ya que la diferencia porcentual entre ellos es mínima.

Al separar los resultados por género, se puede ver que el 36% del total de encuestados que respondieron a la alternativa “positivamente” corresponde a hombres y el 34% a mujeres. En tanto de los que respondieron a la opción “no le afectó” es de un 39% para los hombres y de un 29% para las mujeres, continuando con un 6% para los hombres y un 5% para las mujeres que respondieron a la alternativa “negativamente” y para finalizar un porcentaje del 18% de hombres y uno del 31% correspondiente a mujeres decidieron no responder esta pregunta.

Conclusión.

Para tener distintas visiones de esta norma se les consultó sobre este tema a los respectivos dirigentes sindicales y encargados de personal de las ocho empresas, llegando todos a opiniones similares, concordando en un punto principal, “la reducción de la jornada de trabajo es buena, es decir, ha sido positiva ya que acerca a la gente a una mejor calidad de vida, tanto laboral, familiar y personal”. Aunque la pregunta a los encargados de personal apuntaba a que dieran su opinión como empresa, es decir, ¿Cómo le afectó a la empresa la reducción de la jornada de trabajo?, ¿Que medidas se tomaron al respecto?, como ya se señaló ellos manifestaron que tal reducción era buena para sus trabajadores, y que no les afectó en nada porque el cambio fue muy pequeño, sólo de media hora diaria, por lo tanto no es significativo en términos globales esta reducción.

7.8 LINEAMIENTOS GENERALES PARA REDUCIR LA INFRACCIONALIDAD.

Haber realizado un estudio a las disposiciones laborales descritas en el Código del Trabajo con respecto a la jornada ordinaria, ha permitido tener una visión más amplia de lo que ocurre en la práctica con algunas empresas de la ciudad.

Después de haber obtenido los resultados a través de todas las herramientas que utilizamos para evaluar el correcto actuar de las empresas en relación a la jornada de trabajo y de descanso, se sugieren algunos lineamientos generales que pudieran ayudar a mejorar las condiciones de trabajo de las personas, que se desempeñan en el sector comercio. Estos serán mencionados a continuación.

-Los dirigentes son el vínculo entre el empleador y los trabajadores de las empresas, son el eslabón que permite la canalización tanto de las dudas, demandas y situaciones irregulares que se pudieran presentar en éstas, funcionando a veces también como piedra tope entre los requerimientos de los empleadores y los trabajadores. Por este motivo debieran ser los primeros en estar informados y claros respecto del funcionamiento de la norma laboral en el caso de a que quienes representa sean atropellados en sus derechos. Por lo que sugiere que estas personas sean capacitadas constantemente sobre el contenido de la normativa laboral vigente.

-La legislación laboral chilena, ha estado en construcción durante largo tiempo, perfeccionándose y adaptándose a nuevas situaciones, pero esta norma ni otra cualquiera en el mundo está preparada para afrontar que a quienes pretende proteger, permitan y faciliten la vulneración de sus derechos. Por lo que se sugiere que los dirigentes sindicales quienes son los que acercan la norma laboral a los trabajadores, concienticen y eduquen a éstos con el objetivo de que no auto-vulneren sus derechos.

-En base a las encuestas realizadas se pudo constatar que lamentablemente existe un porcentaje elevado de personas que saben “poco” o “nada” de sus derechos laborales, los que nos lleva a pensar que esto hace que muchas veces las empresas vulneren los derechos de los trabajadores, es por ello que se sugiere que la difusión de tales derechos se realicen por una diversidad de medios donde la gente pueda acceder, además que exista una forma dinámica de darlos a conocer con el propósito de motivar a interesarse sobre este tema.

-El esfuerzo de concientizar y educar a los trabajadores respecto a la norma laboral necesariamente tiene que estar respaldada por la acción fiscalizadora de la autoridad de un sector donde la incorporación de personas a esta actividad ha ido aumentando

en los últimos años⁸³, cifra que no se condice con el número de fiscalizaciones efectuadas al comercio, que ha oscilado, de 19.461 en el año 2003, a 21.706 en el 2004 y 16.706 inspecciones en el año 2005⁸⁴.

8.-MULTAS COMO CONSECUENCIA DE LA INFRACCIONALIDAD.

Para asegurar el cumplimiento de una norma legal, es necesario que existan mecanismos que fiscalicen su cumplimiento entre quienes han sido sometidos a ella, es decir, evalúen el acatamiento de tales disposiciones y otros, luego que se ve infringida establezcan una sanción ya sea pecuniaria o de otro tipo, que provoque un efecto disuasivo de la infraccionalidad, particularmente en relación a aquellos entes de mayor capacidad económica.

Esta acción fiscalizadora se encuentra a cargo de la Dirección del Trabajo y definida través del Código en su artículo 476°, estableciendo que le corresponde a éste “la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación”. Bajo esa premisa se puede decir que el ámbito de esta tarea puede circunscribirse a tres grandes áreas:

- Fiscalización de normas laborales: existencia de contratos para los trabajadores, cumplimiento de la jornada laboral y de descanso, feriados, horas extraordinarias, etc.
- Fiscalización de normas previsionales: pago de las cotizaciones de los trabajadores.
- Fiscalización de normas de higiene y seguridad: saneamiento básico.

⁸³<http://www.inebiobio.cl/files/100/04Mercado%20Laboral/01Empleo/01Informes%20y%20Presentaciones/098%20ANALISIS%20ENE%20-%20MAR2007.pdf> “Ocupados por rama de actividad Enero-Marzo” [Consulta: 17 de Mayo de 2007].

⁸⁴ Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, 2005, Compendio de Series Estadísticas 1990-2005, Cuadro N°3.

Por lo general, la Inspección del Trabajo actúa en base a denuncias, iniciativa propia o a solicitud de alguna autoridad. La primera, es la medida a la que recurren los trabajadores en el caso de que sus derechos sean vulnerados, sin embargo, ésta no es el única forma en que ellos pueden reivindicarlos, existe además el reclamo, cuya diferencia con la denuncia es que esta última se lleva a cabo cuando aún existe la relación laboral, y por el contrario el reclamo tiene su acción, una vez que ha cesado la relación laboral. Es así que si un trabajador o a un grupo de éstos, al momento de su despido se le debieran sus beneficios laborales y/o previsionales pueden presentar un reclamo ante la oficina de la Inspección del Trabajo respectiva, llevando los antecedentes que puedan probar el adeudamiento de estos derechos. Cabe señalar que un reclamo originará un comparendo de conciliación, que es una instancia que pretende obtener un acuerdo entre el o los trabajadores y su respectivo empleador evitando llegar a la vía judicial.

8.1 PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN PARA LAS OBLIGACIONES LABORALES Y PREVISIONALES.

Ante este tipo de situaciones, cabe a los trabajadores la posibilidad de exigir el pago de las obligaciones adeudadas, pero si estos derechos no son exigidos en un período de tiempo determinado se extingue la posibilidad de solicitar legalmente su cumplimiento. En términos generales estos prescriben en un plazo de dos años, contados desde cuando se hicieron exigibles (artículo 480° Código del Trabajo). Un punto es el plazo de vigencia de los derechos y otro es el plazo límite que tiene el trabajador para ejercer acciones, este se encuentra relacionado directamente con la subsistencia o no del vínculo laboral.

En el evento de que el contrato haya terminado, el trabajador tiene un plazo de 6 meses contados desde la terminación de los servicios para interponer alguna acción. En el caso de que éste se encuentre vigente, no existe plazo para ello, ésta subsiste mientras se encuentra latente la relación laboral.

Un punto importante de mencionar es que de acuerdo a documentos de la Dirección del Trabajo⁸⁵, la prescripción, sólo produce efectos cuando es judicialmente declarada por los tribunales. Respecto a esto la ORD. N° 126/4 establece que “el trabajador puede reclamar o exigir el pago (...) si la prescripción no ha sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia”.

Cuando la acción fiscalizadora no ha sido efectiva como medida para evitar las infracciones a la norma laboral, cabe la aplicación de las multas que ha dispuesto la legislación.

Estas son de variadas formas, existen algunas de carácter particular, definidas claramente en el Código, como por ejemplo aquellas relacionadas con la protección de la maternidad donde se han establecido multas que van desde las 14 hasta las 70 UTM o aquellas referidas con la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros. En el caso de sanciones específicas o especiales su monto podrá duplicarse o triplicarse dependiendo si la empresa cuenta con 50 o 200 trabajadores respectivamente.

Cuando hablamos de multas generales nos referimos a aquellas que no se encuentran explícitas en nuestra legislación, como por ejemplo, las relacionadas con las infracciones al incumplimiento de la jornada de trabajo y descansos.

En estos casos el legislador ha establecido tramos para las infracciones de este tipo de disposiciones, su cuantía dependerá del número de trabajadores contratados por el empleador y la gravedad de la infracción pudiendo ser menos grave, grave y gravísima.

⁸⁵ <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/article-60622.html> [Consulta: 26 de Marzo de 2007].

Tabla N° 4.

Cantidad de trabajadores	Cuantía de la multa
1 a 49	1 a 20 UTM
50 a 199	2 a 40 UTM
200 o más	3 a 60 UTM

De acuerdo con la circular N° 36 del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo cada uno de estos tramos deberán dividirse en tres, dependiendo del nivel de gravedad mencionado anteriormente.

Por ejemplo el día 11 de Enero de 2006, ante una fiscalización de la Inspección del Trabajo se cursó una multa a la salmonera Pacific Star⁸⁶ de Chiloé por una infracción al artículo 34° del Código del Trabajo, es decir, por no respetar el tiempo mínimo destinado para la colación, la multa fue de 40 UTM, por lo que se consideró una falta de carácter gravísima, por ello se le aplicó el tope de UTM para su tramo.

En nuestro caso, todas las empresas sometidas a estudio, se encuentran en los tramos más altos, de manera que de incurrir en alguna infracción relacionada con la jornada de trabajo y descansos estarían expuestas a la tabla de multas anteriormente mencionada y arriesgándose a los topes de 40 y 60 UTM por este tipo de faltas.

⁸⁶ <http://www.ecoceanos.cl/sitio/docs/cronicas.php?codCronica=425> [consulta: 27 de Marzo de 2007].

8.2 PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN DE INFRACCIONES.

Una vez cursada una multa, es posible que el empleador pueda reclamar de ella, para ello posee dos instancias:

Mediante vía administrativa, a través de ésta, el empleador solicita a la Inspección del Trabajo, que su multa sea reconsiderada, es decir rebajada o dejada sin efecto. Para este trámite cuenta con un plazo de 30 días corridos, en el que se debe acreditar que se han revertido las situaciones que dieron origen a tal infracción, esta acreditación generalmente se realiza en forma documental, cumpliéndose lo anterior la multa deberá rebajarse en por lo menos un 50%.

Y judicialmente, donde la resolución se reclama ante tribunales, para ello se cuenta con un plazo de 15 días corridos desde notificada⁸⁷ la multa, para ejercer esta acción se deben haber pagado por lo menos 1/3 del valor de la multa, solicitada la vía judicial, no es posible requerir además la vía administrativa.

8.3 INFRACCIONALIDAD EN LAS EMPRESAS ESTUDIADAS.

El tema de las infracciones a la norma laboral, debe tratarse con cuidado, por cuanto existen normas que podrían considerarse más críticas que otras y en este ámbito quienes alguna vez han sido multadas por la Inspección del Trabajo pudieran adoptar al respecto posiciones distintas: por un lado recoger el objeto de la infracción y resolver la situación que dio origen a la multa o persistir en su actitud, en cuanto a esto, dentro de las empresas que se estudiaron, se consultó si alguna vez han sido infraccionadas y por qué motivo.

⁸⁷ Existen dos formas de notificación: por carta certificada, en este caso se entiende notificada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción en la respectiva oficina de correos o mediante un funcionario de la Dirección del Trabajo.

En el rubro de supermercados se realizó tal ejercicio y aunque todas han sido sancionadas algunas vez, las materias contenidas en éstas han sido muy diversas incluyendo también multas por temas relacionados con la jornada de trabajo y descansos, a pesar de que este tipo de infracciones no ha sido de las más recurrente entre las empresas consultadas, es posible citar por ejemplo, una cursada a Jumbo por cerrar después del horario autorizado en víspera de año nuevo. En Unimarc por ejemplo se encuentra pendiente una multa por una infracción a la norma del descanso semanal, donde se le asignó un día de descanso dominical a una trabajadora durante su período de licencia, con el objeto de descontarlo a los dos domingos al mes que la empresa está obligada a entregar. Dirigentes sindicales señalan que Unimarc en el último año ha acaparado alrededor de 40 multas, siendo una de las más controversiales la contratación de personal para reemplazar trabajadores en huelga. Esta situación no es aislada a sólo la sucursal Chillán, el nombre de esta empresa es recurrente en noticias de distintas regiones de todo el país, Unimarc “Es una de las empresas del sector retail que lleva la delantera en infracciones”, dice Patricia Silva, directora del Trabajo⁸⁸.

Por otro lado las infracciones de Santa Isabel, estaban relacionadas con prácticas antisindicales e incumplimiento de contratos ambas durante el 2005.

En las tiendas de artículos para el hogar la situación es más disímil, en Sodimac por ejemplo sus dirigentes declaran no estar al tanto de infracciones cursadas a su empresa, a pesar de que la presencia de inspectores es frecuente. La situación de Easy es diferente, donde antes de la formación del sindicato, fue multada por temas relacionados con las horas extras, cuestión que se ha ido mejorando pero no del todo, ya que aún existen algunas situaciones pendientes respecto a la jornada extraordinaria, a pesar de esto los dirigentes plantean que alrededor de 1 año que la empresa no ha sido multada.

⁸⁸<http://www.puntofinal.cl/626/supermercados.htm> [consulta 20 de junio de 2007].

Para finalizar, la situación en las grandes tiendas tanto en Falabella como en Copelec señalan que no han tenido conocimiento de esta situación, lo que no implica necesariamente que estas empresas no hayan sido infraccionadas. En Ripley en cambio señalan que sí ha sido multada, siendo el sindicato quien ha pedido fiscalizaciones a la empresa cuando se presentan irregularidades, situación en la que expresan que, han contado con el apoyo de la Inspección del Trabajo, quien ha concurrido en la oportunidad en que se les ha requerido.

9.-LA EXTERNALIZACIÓN DE ACTIVIDADES LEY 20.123.

La externalización de actividades a través de la subcontratación se ha convertido en una práctica habitual de las compañías nacionales. Es así como se estima que hasta Diciembre de 2006 en Chile habría cerca de 1,2 millones⁸⁹ de trabajadores que prestan sus servicios a través de un intermediario, empresas contratistas y subcontratistas-, es decir, el 35% de la fuerza laboral del país.

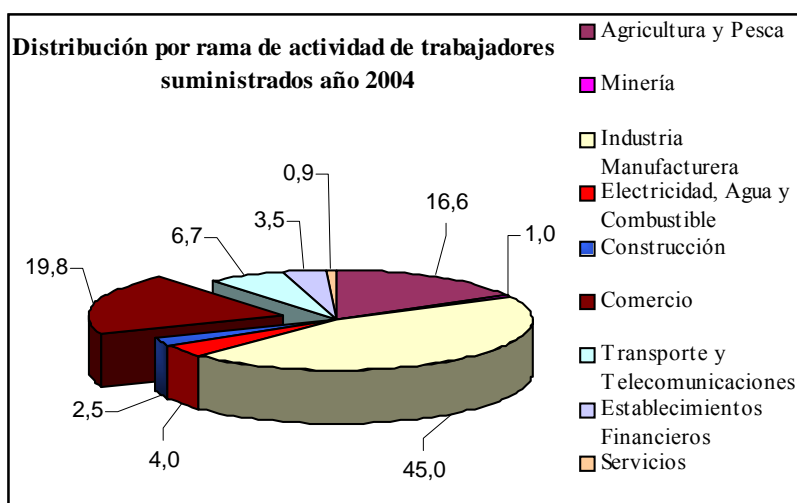
El concepto de subcontratación en términos estrictos tiene dos acepciones: la subcontratación laboral, y el suministro de trabajadores. Se debe tener en claro la diferencia que existe entre estos dos términos, ya que a simple vista se puede interpretar como un mismo tema, sin embargo la Ley 20.123, manifiesta una distinción fundamental entre ellos. En el primero, la empresa principal contrata a otra para que realice una obra, faena o servicio, es decir, externaliza la actividad para llevar a cabo la labor, donde la empresa subcontratada utiliza a sus propios trabajadores (relación bilateral). En cambio el suministro de personas consiste en que una empresa usuaria solicita a una empresa de servicios transitorios, que le suministre personal para realizar tareas puntuales. En este caso, quien dirige a este personal y le proporcionará los insumos para que realice su trabajo, será la empresa usuaria (relación triangular). Sin embargo la diferencia fundamental radica

⁸⁹ Dirección del Trabajo, Diciembre de 2006, Agenda Laboral, Santiago, Chile, 7 p

en que desde el punto de vista jurídico la subcontratación laboral estaba expresamente contemplada en los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, mientras que el suministro de trabajadores, era completamente extraño a la orden laboral porque ésta no lo reconocía como tal, lo que con esta Ley se quiere subsanar, ya que en su contenido propone la primera regulación de los derechos laborales de los trabajadores externos en Chile.

Como prueba de la creciente externalización de actividades en todos los sectores económicos, la encuesta Encla 2004 reveló que uno de los que más practica la subcontratación es el comercio, ubicándose éste en el segundo lugar, sólo antecedido por la industria manufacturera. En tanto, el resto de estos sectores económicos que utilizan este tipo de personal se distribuye como lo muestra siguiente gráfico.

Gráfico N° 18



Fuente: Encuesta Encla 2004

Lo anterior, se debe a la importancia de este sector como actividad económica a nivel nacional, ya que como se mencionó anteriormente es la segunda rama con más ocupados tanto en la región del Bío-Bío como en el país⁹⁰. Sin embargo ésta no se caracteriza por altos porcentajes de trabajadores suministrados, no obstante esto no deja de

⁹⁰ Capítulo II: Ámbito de Aplicación de la Investigación, Gráfico N° 4, 54 p

ser relevante en el resto de las regiones, por lo que se hizo necesario regular este tema en particular.

En Chile, las normas laborales cada día se han ido perfeccionando con el objetivo de proteger a los trabajadores de las malas prácticas de los empleadores, es por ello que el 14 de Octubre de 2006 fue publicada en el diario oficial la Ley 20.123 que “**regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios, y el contrato de trabajo de servicios transitorios**”, la que entró en vigencia el 14 de Enero de 2007, cuyo objetivo principal es crear más y mejores empleos, construir relaciones laborales más modernas, justas y equilibradas⁹¹.

La base de esta nueva Ley es la mejor regulación de la “externalización” de actividades, es decir, la contratación de servicios con terceros y de mano de obra para ciertas actividades menores a través de un intermediario. En la actualidad esta práctica se ha hecho cada vez más habitual por lo que necesariamente se hace imperante una regulación más específica y rígida que tenga como propósito proteger a los trabajadores de la vulneración de sus derechos por parte de los empleadores, situación que no es justa para los que laboran bajo este régimen.

Como se puede ver esta Ley tiene como propósito reglamentar el trabajo en tres áreas ya que éstas se encontraban un tanto desprotegidas en la normativa legal vigente hasta antes de su promulgación, es por ello y para mejor comprensión y facilidad del análisis, dividiremos el estudio de ella en sus tres partes:

1. Del trabajo en régimen de subcontratación.
2. Del funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y,
3. Del contrato de servicios transitorios.

⁹¹ Palabras de la Presidenta de Chile Sra. Michelle Bachelet durante el acto de promulgación de la referida ley.

9.1 DEL TRABAJO EN RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN.

Definición

El trabajo en régimen de subcontratación es aquel realizado, en virtud de un contrato de trabajo, por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, quien en razón de un acuerdo contractual, ejecuta obras o servicios por cuenta y riesgo propio y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas⁹², es decir, la empresa principal externaliza una actividad que debe ser ejecutada, cediéndole el trabajo a otra, llamada empresa subcontratada que será la que realizará la labor encomendada por la primera, donde esta última cuenta con sus propios trabajadores para dicha actividad

Responsabilidad solidaria de la empresa principal

Esta nueva regulación establece situaciones en que la empresa principal, es responsable solidariamente de las obligaciones laborales y previsionales de los subcontratistas, en el caso de que éstos no respondieran frente a un trabajador, permitiendo así que éste pueda exigir el cumplimiento de sus derechos laborales y previsionales, sin embargo y como lo establece la nueva Ley, esta responsabilidad solamente estará limitada al período durante el cual los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa, lo que significa que si el empleador directo, en este caso la empresa contratista, no cumple con la normativa legal vigente, el trabajador podrá demandar a ésta como también a la empresa principal, si bien es cierto, esta responsabilidad de ambos entes ya se encontraba descrita en la legislación laboral chilena⁹³, esta nueva Ley

⁹² Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, Ley 20.123: Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y El Contrato De Trabajo De Servicios Transitorios, 16 Octubre 2006, artículo 183-A.

⁹³ Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, DFL N°1 Código del Trabajo, 31 de Julio 2002, artículo 64 Bis.

propone un mayor perfeccionamiento, por lo que le otorga un rol más activo a la empresa principal, con el objetivo de proteger a los trabajadores externos que contrate para una actividad en particular.

En caso de no haber ejercido los derechos de información o retención, la empresa principal deberá responder directa e inmediatamente por “**todas**” las obligaciones del contratista y subcontratista que se les deben a los trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones por término de relación laboral, además de la directa responsabilidad que posee en materias de higiene y seguridad, en cambio si esta empresa ha hecho efectivo los derechos antes mencionados responderá sólo subsidiariamente con tales obligaciones.

Responsabilidad en Higiene y Seguridad

Esta Ley presenta una importante modificación respecto a la normativa anterior en relación con la responsabilidad que en materias de seguridad y salud en el trabajo debe asumir aquella empresa que contrate o subcontrate con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro. En tal caso, la empresa principal dueña de la obra o faena tendrá la obligación, junto al contratista, de tomar todas las medidas para proteger la vida y salud de los trabajadores contratados y subcontratados, por lo que a partir de ahora la empresa principal o dueña de la faena debe proteger a todos los trabajadores de una obra determinada, sean propios o tercerizados, y además debe supervisar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad a favor de todos. Cuando existan más de 50 trabajadores en una obra, esta empresa deberá implementar un sistema de gestión de la seguridad en la faena para todos quienes en ella laboran, sean propios o subcontratados, además deberá constituir un comité paritario, un departamento de prevención de riesgos y confeccionar un reglamento para contratistas y subcontratistas. En el caso de accidentes del trabajo fatales y graves, el empleador deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de salud; además deberá suspender de forma inmediata la actividad afectada, sólo podrá reanudarlas previa fiscalización del organismo competente.

La subcontratación y la jornada de trabajo

Revisados los aspectos más importantes de la Ley 20.123 en lo relacionado con el fortalecimiento de la normativa antes vigente, cabe preguntarnos cual es la situación de los trabajadores que anteriormente eran suministrados a las empresas. Éstos de acuerdo a la nueva legislación pueden estar sujetos a algunas de estas dos figuras, dependiendo de la calidad de los servicios realizados. Si la prestación tiene el carácter de temporal, estará sujeto a las normas relativas al suministro de trabajadores y si por el contrario estos servicios son de naturaleza permanente estarán sometidos a las normas relativas a la subcontratación.

En este último caso como ya se señaló, entre la empresa contratista y los trabajadores existe un contrato de trabajo, pasando a ser esta empresa el empleador y por lo tanto la responsable de todas las obligaciones laborales establecidas en el Código del Trabajo como lo son en parte, el establecimiento de las condiciones, respeto de la jornada de trabajo y descansos de tales trabajadores.

En este caso aunque las labores de los trabajadores se realicen dentro de un establecimiento diferente de quien es el empleador, el registro de control de asistencia que es la base para la determinación del cumplimiento de la jornada de trabajo y descansos, se encontrará por efectos prácticos en dependencias de la empresa donde se presta el servicio, es decir, en la empresa principal, que permitirá y observará la adecuada implementación de este.

Como la empresa contratista es el empleador, es a ésta que el trabajador debe subordinación y dependencia y por lo tanto la encargada de impartir instrucciones, supervisar y controlar a quienes figuran como sus trabajadores, esta acción se ejecutará mediante la disposición de supervisores que serán los responsables de enseñar, controlar y supervisar a quienes laboran en la principal, además serán quienes se coordinarán

directamente con los responsables de esta empresa para especificar materias tratadas, reclamos, instrucciones, reportes, etc. Por lo tanto a la empresa principal le cabe también como responsabilidad el informar a estos supervisores el mal uso o no uso del registro de control de asistencia.

9.2 DEL FUNCIONAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS TRANSITORIOS (EST).

La nueva Ley reconoce y regula por primera vez en Chile la figura del suministro de personal a través de lo que se denomina empresas de servicios transitorios.

Esta regulación se centra en tres ejes fundamentales:

Primero, Se regula el funcionamiento de estas empresas para garantizar que no se trata de simples artificios jurídicos, que tengan por objeto servir sólo de medio de las empresas usuarias para evadir obligaciones laborales.

Segundo, Se norma la cesión del trabajador propiamente tal, esto es, la relación entre la EST, la empresa usuaria y los trabajadores suministrados, para asegurar que el suministro tenga un carácter transitorio, evitando que se transforme en una forma permanente de contratar trabajadores por parte de las empresas usuarias.

Tercero, Se regula la situación jurídica de la empresa usuaria con el objetivo fundamental de establecer un mecanismo de responsabilidad para que ésta responda por las obligaciones laborales del trabajador.

Para entender de mejor manera el funcionamiento de la EST será definida como lo establece la Ley 20.123 en su artículo 183-F:

“Toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos”. Como se puede ver su objetivo principal es proporcionar trabajadores a otras empresas para tareas transitorias o esporádicas.

Los servicios que aquí se prestan son transitorios porque sólo pueden prestarse en determinadas circunstancias u ocasiones y además porque sólo pueden proporcionarse durante un período de tiempo determinado, es decir transitorio⁹⁴, por lo que los plazos varían según se trate de las distintas circunstancias que dio origen al contrato, no obstante el plazo máximo no podrá durar más de 180 días. Sin embargo, y como lo establece el artículo 183-P de la Ley, existen circunstancias en donde no es posible celebrar este contrato, como lo son:

-Para realizar tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la empresa usuaria, tales como los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

-Para reemplazar trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva o;

-Para ceder trabajadores a otras EST.

⁹⁴Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, Ley 20.123: Regula Trabajo en Régimen de Subcontratación, el Funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y El Contrato De Trabajo De Servicios Transitorios, 16 Octubre 2006, artículo 183-Ñ.

Suministro de trabajadores y la jornada de trabajo.

En la antigua figura del suministro de personal no podía determinarse quien era el empleador para efectos legales y laborales. Con la puesta en marcha de la Ley 20.123 se presenta una situación que antes no se conocía y es que esta nueva Ley le ha otorgado la calidad de empleador a quien no ejerce el mando y la subordinación.

Sucedía además, que como estos trabajadores pertenecían a una empresa distinta de donde ejercían sus tareas, dificultaba la inspección del cumplimiento de las obligaciones laborales porque en primer lugar, no formaban parte de la nómina de trabajadores de la empresa o local en el que físicamente se desempeñan, y por lo tanto, la documentación correspondiente (contratos y otros) regularmente se encontraba en la casa matriz de la empresa suministradora; y en segundo lugar por la gran movilidad que tenían en el cumplimiento de sus funciones

Bajo esta nueva figura el trabajador le debe subordinación y dependencia a la empresa usuaria, en cuyas instalaciones efectúa labores. Es así que el trabajador pactará las condiciones de trabajo con la empresa de servicios transitorios, pero le corresponderá a la usuaria el cumplimiento íntegro de las condiciones convenidas entre éste y la EST, entre las cuales se encuentran las relacionadas con la duración de la jornada, los descansos diarios y los semanales. En lo referido con la jornada de trabajo la asistencia será controlada por la usuaria, teniendo además la obligación de poner a disposición de la EST copia de este registro.

9.3 DEL CONTRATO DE SERVICIOS TRANSITORIOS.

Según lo establece el artículo 183-R de la Ley 20.123, “*el contrato de servicios transitorios es una convención en virtud de la cual un trabajador y una empresa de servicios transitorios se obligan recíprocamente, aquel a realizar labores específicas para una usuaria de dicha empresa, y ésta a pagar la remuneración determinada por el tiempo servido*”. Este contrato debe celebrarse por escrito y dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador, en el caso que la duración de éste sea inferior a los días ya referidos, la estructuración de dicho contrato deberá realizarse dentro de los dos días iniciada la prestación de servicios. La definición antes mencionada no se encontraba establecida en la normativa anterior, por lo que hoy la referida Ley elimina un vacío legal necesario para generar mejores condiciones de trabajo en el país.

En este tipo de relación laboral las responsabilidades y obligaciones se dividen entre la empresa usuaria y la de servicios transitorios. Donde la primera, organiza y dirige el trabajo de servicios transitorios, es subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a las EST a favor de los trabajadores de éstas y es directamente responsable del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo. En tanto la segunda, conviene con la usuaria la naturaleza de los servicios que se prestarán, además acuerdan el lugar de prestación de los servicios, constata que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará, proporciona capacitación cada año calendario, al menos al 10% de los trabajadores que pongan a disposición en el mismo período, a través de alguno de los mecanismos previstos en el Párrafo 4° del Título I de la Ley N° 19.518.

Como lo plantea la Ley 20 123 en su artículo 183-T en caso de que el trabajador continúe prestando servicios después de terminado el plazo de su contrato de trabajo, éste se transformará en uno de plazo indefinido, pasando la usuaria a ser su empleador y contándose la antigüedad del trabajador, para todos los efectos legales, desde la fecha del inicio de la prestación de servicios a la usuaria.

10.-INCIDENCIA DE LA LEY DE SUBCONTRATACION EN LAS EMPRESAS SOMETIDAS A ESTUDIO.

Como ya se ha mencionado la nueva Ley de Subcontratación vino a regular las falencias que poseía la antigua norma. Por lo amplio de su contenido, ésta también tuvo incidencia en las empresas sometidas a estudio. Para tener certeza de tal hecho se acudió a la opinión que podrían otorgar los encargados de Recursos Humanos y los dirigentes sindicales de cada una de las ocho empresas.

Para ver que ocurrió después de la puesta de en marcha de dicha Ley en las empresas estudiadas se revisará cada una de ellas por separadas. Comenzando por el rubro de las grandes tiendas, en Copelec, esta situación se encontraba presente, ya que tanto el encargado de personal como el dirigente manifestaron que antes de Enero de 2007, parte del personal que aquí laboraba lo hacía bajo el régimen de subcontratación, a consecuencia de las modificaciones efectuadas a esta Ley, Copelec optó por contratar aproximadamente al 90% de éste, y prescindir de los servicios del 10% restante, según el encargado de Recursos Humanos, se decidió escoger esta alternativa porque la empresa necesitaba mantener el personal suficiente, y como ellos ya conocían el funcionamiento y la forma de trabajar, se consideró que era el adecuado para cubrir los puestos de trabajo, además así se evitaba cumplir con las exigencias de esta nueva Ley, éstos fueron contratados respetando la antigüedad que poseían en la empresa subcontratada. Cabe mencionar que se mantiene como personal subcontratado el servicio de aseo y seguridad que posee la empresa.

En tanto para Ripley esta nueva norma no tuvo una incidencia mayor ya que en general no se ocupa esta figura de contratación, a excepción de los servicios de aseo y seguridad que en la actualidad se mantienen subcontratados. Según señala el encargado de Recursos Humanos prácticamente no les afectó, ya que hasta antes de Enero de 2007 había sólo dos personas que trabajaban bajo este régimen en la labor de reponedores de ropa. Luego de la entrada en vigencia de ésta, los trabajadores antes mencionados fueron contratados por la empresa.

Por último, respecto a la situación de Falabella, según la encargada de personal, para ésta no hubo ningún impacto ya que ni antes ni después de la puesta en marcha de la referida Ley se utilizaba este tipo de personal, a excepción de los servicios de seguridad y aseo, que en la actualidad siguen operando de la misma forma.

En el rubro de los supermercados, tampoco ha tenido mayor efecto ya que ninguno de los tres sometidos a estudio ha debido distribuir su personal de una forma distinta para hacer frente a tal norma.

Empezando por el supermercado Santa Isabel, según la encargada de personal, éste no sufrió absolutamente ningún cambio ya que aquí no existía ni existe en la actualidad personal subcontratado, a excepción de, al igual que en el rubro de las grandes tiendas, los servicios de aseo y seguridad. Por el contrario, la encargada de Recursos Humanos del supermercado Jumbo señala que si hubo efecto en el personal a consecuencia de la Ley 20.123, ya que hasta antes de su entrada en vigencia, la empresa trabajaba con personal full-time y part-time, donde estos últimos se contrataron a través de una empresa de subcontratación, lo que llevó a que esto cambiara, decidiendo la empresa contratar parte de éste, para cubrir los cupos que faltaban y prescindir del resto de los trabajadores.

Por último el dirigente de Unimarc con respecto a este mismo tema señala que hasta antes de la Ley la totalidad del personal que trabajaba en este supermercado pertenecía a empresas subcontratadas, y que luego de esto, debió ser contratada por la empresa, sin embargo las condiciones laborales y salariales no han cambiado, ya que las empresas que suministraban este personal eran propiedad del mismo dueño de Unimarc, no obstante el personal de aseo y seguridad si pertenecen a una empresa externa.

Ahora, con respecto al rubro de las tiendas de artículos para el hogar, la situación es muy similar a los rubros anteriormente descritos, ya que tanto en Easy como en Sodimac, según sus respectivos encargados de Recursos Humanos, esta situación no ha provocado

ningún efecto debido a que el personal externo que realiza labores que tengan que ver netamente con el giro de la empresa no ha sido contratado en ninguna oportunidad bajo el régimen de subcontratación, pese a esto, se debe mencionar que el personal de aseo, seguridad, casino y transporte sí pertenecen a servicios prestados por empresas externas.

En relación a lo anterior y de acuerdo a las opiniones recopiladas de cada uno de los encargados de Recursos Humanos y dirigentes sindicales de las empresas, la nueva Ley que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las EST, y el contrato de trabajo de servicios transitorios, ha generado un cambio en éstas en términos de contrato efectuado a los trabajadores, pero a producido un efecto aún mayor en aspectos tan importantes como: higiene y seguridad, la nueva responsabilidad solidaria, establecimiento de garantías y otros trámites que se deben realizar para cumplir con cada una de las exigencias que solicita esta nueva regulación

CONCLUSIÓN

En la actualidad, las relaciones laborales entre empresas y trabajadores se encuentran en una constante evolución, la Leyes respecto a estos temas así lo reflejan, incluyendo de una manera constante la regulación a distintos escenarios, intentando alcanzar la realidad de las situaciones que hoy se están desarrollando en el trabajo. Este cambio no sólo ocurre en las normas legales, al interior de las empresas se ha ido incorporando la mentalidad de que éstas protejan sus Recursos Humanos como su máximo activo, respetando además la legislación laboral vigente.

Es a través de esta Memoria de Título que se quiso abordar la situación anterior, y ya que el cuerpo legal que reúne las normas relacionadas con este tema, es muy amplio, sólo se quiso tomar una parte de este: las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo y descansos. Para ello, es que se recurrió a diversos recursos con el objeto de conocer el punto de vista de los diferentes involucrados, y frente a esto, algunas situaciones que se pudieron observar fueron las siguientes:

En términos generales las empresas que comprendió este estudio respetan las normas laborales, pero existen circunstancias que son susceptibles de mejorar y que tienen origen en diferentes situaciones principalmente relacionadas con el desconocimiento de las políticas de la empresa, y de las recomendaciones de la Inspección, o con factores económicos donde los trabajadores en búsqueda de un aumento en su remuneración, permiten algunos sucesos que, por lo menos pueden considerarse irregulares.

Los temas donde se presentaron mayores dificultades fueron los relacionados con la remuneración y el pacto de horas extraordinarias, donde éste se prestó para confusiones, explicado por el desconocimiento en relación a su cálculo, período de cómputo y a la posición de las empresas respecto a ellas. Según testimonios de los dirigentes sindicales aún primaba dentro de los trabajadores, la percepción que un trabajador más comprometido, permanece hasta después de terminado su horario de trabajo.

También se presentaron diferencias, en lo relacionado con la extensión de la jornada en festividades, donde algunas empresas prolongan por más tiempo del que la Inspección recomienda, pero en forma paulatina, a pesar de esto, dicha ampliación no siempre se encuentra vinculada con la ejecución de horas extraordinarias, ya que las empresas cuentan con múltiples herramientas para hacer frente a los aumentos de la demanda, entre los que se encuentran: el personal part-time, luego está la conformación de las mallas de turnos y en último lugar el recurso del tiempo extraordinario. Además de este aspecto, nos enfrentamos a un desconocimiento de dicho tema por parte de los trabajadores, donde en empresas que realizaban dicha extensión, sus trabajadores declaraban que este recurso no se ocupaba, o por el contrario, en aquellas en que la jornada no se extendía, las personas expresaban que si se presentaba esta situación.

Otra situación relevante es que un 87%, de quienes fueron encuestados respondió conocer poco o nada de sus derechos laborales, cuestión que se encuentra relacionada con el grado de escolaridad alcanzada y además un 30% de las personas encuestadas respondió que no denunciaría una situación de infracción a la norma laboral, cuestión que no es menor ya que en todas las empresas estudiadas funciona un sindicato, que debería generar las condiciones para que este porcentaje de individuos que no denunciarían tendiera a cero.

Para finalizar respecto a la reducción de la jornada de acuerdo a la información obtenida a través de la encuesta, no provocó un impacto significativo en los trabajadores, a pesar de que fue bien recibida, de acuerdo a las respuestas, en ambos sexos de una manera uniforme.

En definitiva, la construcción de relaciones laborales más sólidas, va a requerir siempre el esfuerzo de las partes involucradas, lo que da parte de este es un proceso que está en constante construcción, donde siempre será posible mejorar.

ANEXO N° 1 "RESÚMEN DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS"

Pregunta 1 Sexo.

Jumbo		Sta Isabel		Unimarc		Total	Falabella		Ripley		Copelec		Total	Sodimac		Easy		Total	encuestados
H	M	H	M	H	M		H	M	H	M	M	H		H	M	H	M		
67	49	41	20	22	14		33	39	14	21	7	5		39	13	28	11	91	423

Pregunta 2 Edad

18-29	36	26	11	10	1	1	85	6	15	7	14	3	3	48	15	9	16	9	49	182
30-41	25	20	17	9	13	12	96	25	21	7	7	2	2	64	22	4	7	2	35	195
42-53	6	3	10	1	5	1	26	2	3	0	0	1	0	6	2	0	4	0	6	38
54-65	0	0	3	0	3	0	6	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	8
65 o más	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 3 Escolaridad

Media Incompl	3	0	8	3	3	2	19	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	21
M.completa	42	33	26	11	16	12	140	22	34	8	16	6	4	90	26	9	20	9	64	294
S.Incomplet	11	10	5	6	3	0	35	5	5	3	3	0	0	16	9	2	6	2	19	70
S.Completa	11	6	2	0	0	0	19	6	0	3	2	0	0	11	4	2	2	0	8	38
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 4 ¿Hace cuánto tiempo que trabaja en la empresa?

Menos de 1	0	0	0	8	0	0	8	0	2	2	2	2	2	10	0	1	0	0	1	19
Entre 2 y 3	53	41	28	1	0	0	123	5	17	1	0	1	1	25	20	5	11	4	40	188
Entre 3 y 4	8	6	6	2	3	2	27	9	5	3	7	1	2	27	5	1	10	3	19	73
5 o más	6	2	7	9	19	12	55	19	15	8	12	3	0	57	14	6	7	4	31	143
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 5 ¿Podría describir como es la modalidad de pago?

Fijo	49	36	41	20	22	13	181	2	9	2	2	1	1	17	23	8	5	2	38	236
Fijo y Variable	17	12	0	0	0	1	30	31	29	12	18	6	4	100	15	5	23	9	52	182
Sólo Variable	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Otra (cual)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
No responde	1	1	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	2	1	0	0	0	1	5
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 6 ¿Cuántas horas en promedio trabaja diariamente?

7.5 horas	13	4	23	14	21	13	88	1	2	0	0	0	0	3	5	2	11	4	22	113
Entre 7.5 y 9	49	44	15	5	0	0	113	31	35	11	13	6	4	100	25	9	13	7	54	267
Mas de 9	4	1	3	1	1	1	11	1	1	3	8	1	1	15	9	2	3	0	14	40
No responde	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	3
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 7 ¿Cuántas horas extraordinarias trabaja semanalmente?

Menos de 12	51	40	30	14	2	0	137	33	38	14	20	5	3	113	35	9	24	11	79	329
12	0	0	3	3	13	14	33	0	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	36
Más de 12	2	0	6	3	0	0	11	0	0	0	1	0	0	1	2	0	1	0	3	15
No responde	14	9	2	0	7	0	32	0	1	0	0	1	0	2	2	4	3	0	9	43
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 8 ¿Las horas extras son pactadas en forma escrita y de mutuo acuerdo entre las partes?

Siempre	47	35	32	17	0	0	131	25	20	5	6	6	5	67	27	11	15	7	60	258
A veces	10	11	7	3	0	0	31	8	18	4	11	1	0	42	7	1	12	3	23	96
Nunca	9	2	1	0	22	14	48	0	0	4	3	0	0	7	5	0	1	1	7	62
No responde	1	1	1	0	0	0	3	0	1	1	1	0	0	3	0	1	0	0	1	7
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 9 ¿Le son remuneradas todas las horas extras que realiza?

Si	40	36	36	17	5	5	139	29	22	10	5	5	3	74	30	11	12	9	62	275
No	9	9	0	1	11	8	38	1	1	2	3	1	1	9	6	0	4	0	10	57
A veces	14	3	5	2	6	1	31	3	15	2	13	1	0	34	2	1	12	2	17	82
No responde	4	1	0	0	0	0	5	0	1	0	0	0	1	2	1	1	0	0	2	9
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 10 ¿Las horas anotadas en el registro de asistencia corresponden al N° real de horas trabajadas?

Siempre	46	34	32	15	11	6	144	28	21	6	7	6	4	72	38	13	12	8	71	287
A veces	17	13	9	5	11	8	63	5	17	8	13	1	1	45	1	0	14	3	18	126
Nunca	4	1	0	0	0	0	5	0	0	1	0	0	0	1	0	0	2	0	2	8
No responde	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 11 ¿Usa habitualmente todo el tiempo destinado a colación?

Siempre	41	33	34	13	21	14	156	30	32	10	15	3	3	93	33	12	25	11	81	330
A veces	20	15	7	7	1	0	50	3	6	4	6	4	1	24	6	1	3	0	10	84
Nunca	4	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	5
No responde	2	1	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 12 ¿Cuántos domingos en el mes descansa?

Ninguno	2	2	0	2	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	7
1 Domingo	1	0	5	2	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	7	15
2 Domingos	62	47	33	14	22	14	192	33	38	13	20	0	0	104	29	8	25	10	72	368
todos	0	0	2	2	0	0	4	0	0	1	1	7	5	14	2	3	1	0	6	24
no responde	2	0	1	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	5	9
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 13 ¿El descanso compensatorio se le otorga luego de seis días continuos de trabajo?

Si	55	43	34	17	22	14	185	33	38	7	8	7	5	98	35	8	24	11	78	361
No	5	3	1	0	0	0	9	0	0	4	8	0	0	12	1	1	4	0	6	27
A veces	6	2	4	1	0	0	13	0	0	2	2	0	0	4	2	1	0	0	3	20
No responde	1	1	2	2	0	0	6	0	1	1	3	0	0	5	1	3	0	0	4	15
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 14 ¿Cuántos días antes de una festividad ha debido alargar su jornada de trabajo a petición del empleador?

Siete	33	27	29	13	14	14	130	28	36	7	8	6	5	90	21	0	14	8	43	263
Más de siete	10	3	6	5	1	0	25	4	2	6	11	1	0	24	1	3	5	1	10	59
Un mes	8	4	2	0	7	0	21	1	0	1	1	0	0	3	2	1	0	0	3	27
No responde	14	14	4	2	0	0	34	0	1	0	1	0	0	2	10	7	9	2	28	64
No aplica	2	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	5	2	0	0	7	10
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 15 ¿Cuántas horas diarias ha trabajado en promedio para las festividades?

7.5	23	11	2	4	6	0	46	4	2	0	1	1	1	9	12	5	11	4	32	87
9	30	26	25	8	0	1	90	24	35	1	2	6	4	72	22	3	9	4	38	200
Más de 9	10	8	12	8	15	13	66	5	1	13	18	0	0	37	3	0	5	2	10	113
No responde	4	4	2	0	1	0	11	0	1	0	0	0	0	1	2	5	3	1	11	23
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 16 ¿Ha sentido usted mayor presión en su jornada de trabajo durante algunas festividades?

Si	57	45	32	13	18	14	179	31	37	14	21	6	5	114	14	6	14	8	42	335
Navidad	3	2	2	1	0	0	8	23	16	12	14	3	4	72	6	3	1	2	12	92
Fiestas Patrias	1	0	3	2	1	0	7	0	2	0	0	0	0	2	2	1	1	0	4	13
Ambas	40	25	19	8	16	14	122	6	12	1	6	0	0	25	5	2	10	2	19	166
Otra	13	18	8	2	1	0	42	2	7	1	1	3	1	15	1	0	2	4	7	64
No	9	3	8	7	4	0	31	2	1	0	0	1	0	4	25	6	11	3	45	80
No responde	1	1	1	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	1	0	1	3	0	4	8
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 17 ¿Cuanto cree usted que conoce de sus derechos laborales?

Mucho	10	3	6	6	2	0	27	4	5	1	2	0	0	12	4	2	2	0	8	47
Poco	53	41	29	11	6	1	141	27	28	13	19	7	5	99	33	11	24	10	78	318
Nada	2	3	4	2	14	13	38	2	5	0	0	0	0	7	2	0	1	1	4	49
No responde	2	2	2	1	0	0	7	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	9
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 18 ¿Estaría usted. dispuesto a denunciar las faltas laborales que se efectuaren en su contra en su lugar de trabajo?

Si	56	40	25	13	16	9	159	16	15	13	18	5	2	69	25	12	18	5	60	288
No	8	7	15	7	6	5	48	15	23	1	3	2	3	47	14	1	9	6	30	125
Temor despido	5	6	10	6	5	5	37	7	11	0	0	2	3	23	9	0	8	3	20	80
Exceso trámites	0	0	1	0	0	0	1	3	6	0	0	0	0	9	3	1	1	1	6	16
Pérdida tiempo	3	1	4	1	1	0	10	5	5	1	3	0	0	14	2	0	0	2	4	28
Otro (cúal)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
No responde	3	2	1	0	0	0	6	2	1	0	0	0	0	3	0	0	1	0	1	10
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

Pregunta 19 ¿Le a

Positivamente	22	11	20	9	1	0	63	23	18	6	11	4	3	65	10	5	5	2	22	150
Negativamente	10	3	1	1	0	0	15	0	3	1	2	2	0	8	0	0	2	0	2	25
No le afectó	17	11	14	4	19	14	79	7	4	7	7	0	0	25	22	5	12	5	44	148
No responde	18	24	6	6	2	0	56	3	14	0	1	1	2	21	7	3	9	4	23	100
	67	49	41	20	22	14	213	33	39	14	21	7	5	119	39	13	28	11	91	423

BIBLIOGRAFÍA

Leyes

Chile, Ministerio del Trabajo, 2007, D.L.F N° 1: Código del Trabajo, del 31 Julio 2002.

Chile, Ministerio del Trabajo, 2006, Ley 20.123: Ley de subcontratación, 16 de Octubre de 2006.

Chile, Ministerio del Interior, 2001, Ley 18.700 “Ley Orgánica Constitucional Sobre Votaciones y Escrutinios” del 6 de Mayo de 1988, artículo 169.

Chile, Ministerio del Interior, 2004, Ley 18.695: “Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades” del 27 de Diciembre de 2002, su artículo N° 106.

Chile, Ministerio del Trabajo, 2001, Ley 19.759: “Modifica el Código del Trabajo en lo Relativo a las Nuevas Modalidades de Contratación, al Derecho de Sindicación, a los Derechos Fundamentales del Trabajador y a otras Materias que Indica”, 5 de Octubre de 2001, artículos: 7, 8, 9, 10, 11,12.

Chile, Ministerio del Trabajo, 2004, Ley 19.988 “Modifica el Código del Trabajo, en Materia de Remuneraciones por Jornada Extraordinaria y de Trabajadores Temporeros Agrícolas”, del 18 de Diciembre de 2004, artículo único.

Libros

Thayer Arteaga W, 1996. “Manual Del Derecho del Trabajo”, Santiago de Chile, Editorial, Jurídica de Chile, Tomo I.

Cochran, W. 1971. Técnicas de Muestreo. México, D.F.:Cecsa. 513 p.

Cuadernos de Investigación

Echeverría M, y Jeria L, Dpto. de Estudios, 2005. “Beneficios de reducir la Jornada e Inequidades por Resolver”, Santiago Chile, Dirección del Trabajo.

Rojas Miño, Irene, Dpto. de Estudios, 1998. “El Tiempo de Trabajo y los Descansos”, Santiago Chile, Dirección del Trabajo.

Díaz A. Estrella, Dpto. de Estudios, 1999. “Jornada de Trabajo en el Sector Comercio: “La experiencia de grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas de malls”, Santiago Chile, Dirección del Trabajo

Dirección del Trabajo, Dpto. de Estudios, 2005. Beneficios de reducir la Jornada e Inequidades por Resolver, Santiago, Chile. Pág. 3.

Dirección del Trabajo, Diciembre de 2006, Agenda Laboral, Santiago, Chile, 7p..

Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, 2005, Compendio de Series Estadísticas 1990-2005, Cuadro N°3.

Documentos Electrónicos

<http://www.ilo.org/public/spanish/about/history.htm> “Historia de la OIT”

.

<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/about/iloconst.htm#a9p4> “Constitución de la OIT”

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/11.htm> “La OIT informa del crecimiento continuado del empleo en el sector del comercio a escala mundial”

<http://www.oitand.org.pe/pagina.php?secPadre=51> “Declaración y normas internacionales del trabajo”

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm> “Ratificaciones por país”

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newratframeS.htm> “Ratificaciones por Convenio”

http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-92830_recurso_1.pdf “Jurisprudencia judicial en algunos temas laborales”

http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-92830_recurso_1.pdf “Jurisprudencia judicial en algunos temas laborales”.

http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-92830_recurso_1.pdf “Jurisprudencia judicial en algunos temas laborales”.

http://www.asimetcapacitacion.cl/contrato_honorarios.htm “Clínica Jurídica”.

http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-92830_recurso_1.pdf “Jurisprudencia judicial en algunos temas laborales”

http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-92830_recurso_1.pdf “Jurisprudencia judicial en algunos temas laborales”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-59096.html> “Código del Trabajo” Dirección del Trabajo, Dpto. de Estudios, 2005. Beneficios de reducir la Jornada e Inequidades por Resolver, Santiago, Chile.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-71190.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de Trabajo. Duración. Reducción. Remuneraciones”

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-70421.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de trabajo. Reducción. Remuneraciones. Jornada Parcial. Sistemas excepcionales.

<http://www.dt.gob.cl/1601/find-results.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Remuneraciones Corte de energía eléctrica.”

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-61850.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de trabajo. Existencia. Aseo personal. Jornada de trabajo. Existencia”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88188.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Contrato individual Legalidad de cláusula Jornada trabajo Duración Contrato individual Modificaciones Artículo 12°”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-84792.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Horas extraordinarias Procedencia Jornada discontinua”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-63239.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de Trabajo. Personal de Hoteles”

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-62917.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Horas Extraordinarias. Procedencia. Jornada Larga 2) Horas Extraordinarias. Procedencia. Personal Excluido Limitación de Jornada 3) Jornada de Trabajo. Personal Restaurantes o Clubes. Concepto. Alcance”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88253.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de trabajo Personal excluido de la limitación de jornada”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-87769.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de trabajo Personal excluido de limitación jornada Permanencia en lugar de trabajo Duración. Registro asistencia Personal excluido limitación jornada”.

portal.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60373_recurso_1.pdf. “Jornada de Trabajo en el Comercio”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-62627.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso Compensatorio. Duración. 2) Descanso dentro de la jornada. Duración. Descanso dentro de la jornada”

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88834.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso dentro de la jornada Duración.”. Dictámenes 4.185/93 y 6.077/275 incluidos en la Orden 2792/135.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-61852.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso compensatorio. Número de días”

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88128.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “”Descanso compensatorio Número de días. Descanso semanal Infracción”

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88391.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso compensatorio Comercio Día domingo Alcance”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-71199.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Personal que labora en Centros o Complejos Comerciales. Elecciones Municipales. Descanso obligatorio”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-63128.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso con Goce de Remuneraciones. Compensación. Trabajo efectivo”

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-87807.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Descanso semanal Duración”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-63175.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Horas extraordinarias. Pacto genérico. Procedencia. 2) Horas extraordinarias. Pacto. Duración”

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-63596.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Horas Extraordinarias. Límite. Limitación de Jornada.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88599.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Jornada de trabajo Prolongación Procedencia”

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88367.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Registro de asistencia Sistema computacional Características”.

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/article-88235.html> Dictámenes, Normativa laboral, Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. “Registro asistencia Legalidad”.

http://www.mintrab.gob.cl/descargar/CIFRAS_EMPLEO_SEPT-NOV_2006.pdf
Resultados Encuesta Nacional de Empleo (INE) trimestre septiembre-noviembre 2006.
Tabla 2 “Desempleo por Región para el Trimestre Enero-Marzo 2007, en miles de personas.

<http://www.monografias.com/trabajos18/recolecciondedatos/recolecciondedatos.shtml#metodos> “técnicas de recolección de datos”

http://www.cencosud.cl/info_financiera/tiendas_depto.shtml “Historia de Supermercados Santa Isabel”

<http://www.inebiobio.cl/files/100/03Territorio/06Provincia%20de%20Ñuble/03Empleo/03%20INFORMATIVO%20EMPLEO%20ÑUBLE%20DIC06-FEB07.pdf> “Informativo de Empleo Provincia de Ñuble, Trimestre Enero-Marzo 2007”.

<http://www.inebiobio.cl/files/100/04Mercado%20Laboral/01Empleo/01Informes%20y%20Presentaciones/098%20ANALISIS%20ENE%20-%20MAR2007.pdf> “Ocupación y desocupación región del Bío-Bío, trimestre Enero-Marzo 2007” Pág. 1.

<http://www.inebiobio.cl/files/100/04Mercado%20Laboral/01Empleo/01Informes%20y%20Presentaciones/098%20ANALISIS%20ENE%20-%20MAR2007.pdf> “Ocupación y desocupación región del Bío-Bío, trimestre Enero-Marzo 2007” Pág. 2 y 3.

http://www.muestrate.cl/noticias.php?subaction=showfull&id=1154391392&archive=&start_from=&ucat=1 “Unimarc Chillán enfrenta huelga legal más larga en los últimos años”

http://www.asach.com/Informes_varios/FNE.htm “Participación Nacional de Supermercados”.

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/series_estadisticas/fuerza.php “Mercado del Trabajo”

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/situacionfuerzatraabajo/sitexcel/str08.xls “Situación Fuerza del Trabajo”

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/rama/ramaexcel/ramr08.xls “Empleo por Rama de Actividad”

http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/mercado_del_trabajo/empleo/desocupacion/pstsftpexcel/pstsftp.xls “Tasa de Desocupación”

http://www.censo2002.cl/menu_superior/cuantos_somos/poblacion_comunas.htm Instituto Nacional de Estadísticas.”Tabla de la Población por Regiones”

<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-60405.html> “Tríptico Sindicatos”.

<http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=2&Lg=3> “CIIU rev.3, Descripción Detallada”

<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-64326.html> “Capítulo fiscalización”

http://www.gemines.cl/p4_gemines/site/artic/20070111/pags/20070111110431.html

[Consulta: 17 de Abril de 2007].

<http://www.dt.gob.cl/1601/printer-73456.html> [Consulta: 2 Abril de 2007]~

<http://www.inebiobio.cl/files/100/04Mercado%20Laboral/01Empleo/01Informes%20y%20Presentaciones/098%20ANALISIS%20ENE%20-%20MAR2007.pdf> “Ocupados por rama de actividad Enero-Marzo” [Consulta: 17 de Mayo de 2007].

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/article-60622.html> [Consulta: 26 de Marzo de 2007].

<http://www.ecoceanos.cl/sitio/docs/cronicas.php?codCronica=425> [consulta: 27 de Marzo de 2007].

<http://www.puntofinal.cl/626/supermercados.htm> [consulta 20 de junio de 2007].

Documentos

Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, 2005, Compendio de Series Estadísticas 1990-2005, Cuadro N°3.



**UNIVERSIDAD DEL BIO-BIO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE AUDITORÍA E INFORMÁTICA
CONTADOR AUDITOR**

**EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA
JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO EN EL
SECTOR COMERCIO DE CHILLÁN**