



Universidad Austral de Chile

Escuela de Ingeniería Comercial

ANÁLISIS DE LOS EFECTOS DE LA REFORMA LABORAL, SOBRE LA
JORNADA LABORAL, EN EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL DE LA
COMUNA DE VALDIVIA, QUE UTILIZAN ALTA TECNOLOGÍA EN SUS
PROCESOS PRODUCTIVOS.

Tesina presentada como requisito para
optar al Grado de Licenciado en
Administración.

Profesores Responsables:

Mónica Raddatz T.
Horacio Sanhueza B.
Osvaldo Rojas Q.

Profesor Patrocinante : Osvaldo Rojas Quintanilla.

Loredanna Damiani Rebolledo.
Javiera Valdés Hausdorf.

VALDIVIA - CHILE
2005

ÍNDICE DE MATERIAS

Página

RESUMEN

1.	INTRODUCCIÓN	01
2.	MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO	03
2.1	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO	03
2.2	FINALIDAD DE LA REFORMA LABORAL, EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL.	06
2.3	POSIBLES PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN	08
2.4	HORAS EXTRAORDINARIAS	08
2.5	EVOLUCIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL	09
3.	MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	13
3.1	MATERIALES	13
3.2	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	13
3.3	OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS	14
4.	PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.	15
4.1	EMPRESA A.	
4.1.1	ANÁLISIS DEL EFECTO QUE TUVO LA REFORMA LABORAL EN LA EMPRESA A.	17
4.2	EMPRESA B	19
4.3.2	ANÁLISIS DEL EFECTO QUE TUVO LA REFORMA LABORAL EN LA EMPRESA B.	20
5.	CONCLUSIONES	22
6.	BIBLIOGRAFÍA	24
7.	ANEXOS	25

RESUMEN

Este estudio analiza la reducción de la jornada laboral y su impacto en empresas del sector industrial, con alta tecnología en sus procesos productivos, de la comuna de Valdivia. El análisis se realiza mediante información primaria, además de información secundaria.

El objetivo general es analizar el impacto provocado al entrar en vigencia la reforma laboral, en cuanto a la reducción de la jornada laboral, de las empresas en estudio, y comprender como estas percibieron estos cambios.

La reforma laboral entró en vigencia el 1^a de enero del 2005, y viene a modificar la legislación laboral existente, provocando un gran impacto en los empresarios por lo que aún no ha sido correctamente implementada. Lo que busca esta reforma es la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales, medida que tiene como finalidad sacar al país de entre las 10 naciones en el mundo en las que más se trabaja, las que hasta hace dos años tuvieron al país en el tope de los países donde la jornada laboral es más larga, la idea es que Chile sea más productivo con menos horas de trabajo, asemejándose así a los países más desarrollados.

La muestra fue por conveniencia, siendo escogidas 2 empresas las que para guardar la confidencialidad serán llamadas Empresa A y Empresa B ya que estas cumplen con los parámetros antes establecidos, por lo cual el alcance del estudio es sólo para estas dos empresas.

Por último se puede deducir que una vez analizadas las encuestas se concluye que al menos para las empresas estudiadas la aplicación de esta reforma ha sido desfavorable.

1. INTRODUCCIÓN

En toda empresa es fundamental que tanto el empleador como el empleado tengan conocimiento de las leyes laborales, por lo que este estudio quiere mostrar el efecto de la reducción de la jornada laboral, de 48 a 45 horas semanales, que entró en vigencia el primero de enero de 2005, en las empresas del industrial con alta tecnología en sus procesos productivos, de la Comuna de Valdivia.

La reforma laboral contenida en la ley 19.759 ha introducido una serie de modificaciones, la primera es reducir la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales, lo segundo es fomentar el trabajo “part-time”, y por último eliminar las horas extras. Si bien en este estudio se analizará solo la reducción de horas, esto está directamente ligado a las otras dos modificaciones antes mencionadas.

Los cambios introducidos, implican mayor protección al trabajador, ya sea en forma individual o agrupados, para negociar mejores beneficios con el empleador.

El presente trabajo está orientado a dar respuesta a una interrogante, la cual es:

¿Existen efectos favorables, para las empresas del sector industrial con alta tecnología en sus procesos productivos al implementar la reforma laboral?

La limitación de este estudio, es que solo considera empresas del sector industrial con alta tecnología en sus procesos productivos. Las conclusiones solo podrán ser extrapoladas a otras empresas del sector, luego de tomar en cuenta la restricción mencionada.

Este estudio tiene como objetivo general:

Analizar el impacto provocado al entrar en vigencia la reforma laboral, en cuanto a la reducción de la jornada laboral, de las empresas en estudio, y comprender como éstas percibieron estos cambios.

Los objetivos específicos para el presente estudio son:

- Determinar los efectos que tiene la reforma laboral en empresas del sector industrial con alta tecnología en sus procesos productivos.
- Identificar los cambios hechos por estas empresas para implementar la reforma laboral.
- Detectar si efectivamente fue llevada a cabo la reducción de la jornada laboral.

En cuanto a la estructura del presente estudio ésta está compuesta por los siguientes capítulos:

Marco de referencia del estudio, en este apartado, se definen los conceptos claves, se explican teóricamente los cambios que efectuó la reforma en el Código del Trabajo y se entregan los artículos referentes básicos relacionados con la reforma laboral además se menciona la opinión de diversas personas relacionadas directamente con el tema; material y metodología de análisis, en este capítulo se describen los procedimientos y metodología utilizadas durante la investigación; presentación y discusión de resultados, este apartado está constituido por la descripción, interpretación y resumen de la información obtenida; y finalmente, conclusiones, obtenidas luego del análisis de la información relevante de cada una de las empresas de la muestra, del sector industrial de la Comuna de Valdivia.

La proposición tentativa con la que se pretende analizar los efectos de la reforma laboral es:

- La reforma laboral, en empresas del sector industrial, con alta tecnología en sus procesos productivos tuvo un efecto desfavorable, si las percepciones obtenidas de los entrevistados superan el 51%.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO

El proyecto de ley más complicado para el Poder Ejecutivo ha sido, muy lejos, la Reforma Laboral. Los factores que lo explican son diversos: poca claridad del Gobierno sobre los contenidos esenciales que busca aprobar, dirigentes empresariales demasiado cercanos al —capitalismo salvaje, dirigentes sindicales poco evolucionados, partidos políticos más preocupados de imágenes que de contenidos, parlamentarios desordenados, excesivo protagonismo de economistas que disfrazan de opiniones técnicas sus sesgos ideológicos, crisis asiática y alta desocupación que distorsionan con elementos coyunturales una materia que tendrá efectos de largo plazo, cercanía de las elecciones parlamentarias, son algunos de los elementos que han transformado este proceso en algo confuso, cambiante en el tiempo y demasiado prolongado.

Antes de profundizar en el tema, cabe mencionar el significado que entrega la Real Academia de las dos palabras que la componen.

Se entiende por Reforma “Lo que se propone, proyecta o ejecuta como innovación o mejora en alguna cosa”.

Se entiende por laboral “Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”. Además otra palabra clave en este estudio es Jornada a la cual el diccionario de la Real Academia la define como “Tiempo de duración del trabajo diario de los obreros”.

2.1 JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. (Capítulo IV, Art.21, Código del Trabajo).

La reducción de la jornada ordinaria de aplicación general rebaja las horas de trabajo de 48 a 45 horas semanales, las cuales no podrán distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Al respecto la ley 19.759 modifica el artículo 22 del Código del Trabajo, del modo siguiente:

a) Sustituyese en el inciso primero, la expresión “cuarenta y ocho” por “cuarenta y cinco”, y

b) Agregase el siguiente inciso final, nuevo:

“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.” Este artículo reduce la jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales a 45 horas, que entró en vigencia a contar del 1º de enero del año 2005, de conformidad a lo previsto en la disposición 3ª transitoria.

Por otra parte, se regula por primera vez el “tele trabajo” o “trabajo desde el domicilio”, en términos de establecer que los “tele trabajadores” se encuentran exceptuados del límite de jornada ordinaria, esto es que carecen de jornada y, en consecuencia, ésta no puede ser controlada por el empleador.

Para adecuar la jornada laboral diaria a fin de cumplir con el tope de 45 horas semanales, el Dictamen N°4338/168, del 22 de Septiembre de 2004, de la Dirección del Trabajo, señaló las siguientes alternativas¹:

- De común acuerdo entre las partes, él empleador y sus trabajadores acuerdan modificar la jornada diaria, para así ajustar la jornada semanal a la nueva exigencia legal. En este caso, la modificación debe consignarse por escrito y firmarse por los contratantes al dorso del ejemplar del contrato o en un documento anexo. El pacto no debe modificar la distribución semanal de la jornada.

¹ Información extraída del artículo publicado en el diario PYME Enero 2005.

- El empleador modifica unilateralmente la jornada diaria. Este procedimiento debe ser utilizado cuando las partes no pudieron acordar en forma conjunta la modificación de la jornada diaria. Sin embargo, el empleador deberá reducir la jornada diaria de tal forma que no implique una modificación de la distribución semanal de la jornada.
- Modificación de turnos regidos por Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad. En este caso, la modificación unilateral que realiza el empleador debe ser comunicada a los trabajadores 30 días antes de la fecha en que empieza a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación.

También, se debe entregar una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa. El ajuste de los turnos no debe implicar una modificación de la distribución semanal de la jornada.

A modo de comentario el señor Arturo Martínez, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) recordó lo siguiente:

“Hasta el 31 de diciembre de 2004 los chilenos trabajaban ocho horas diarias de lunes a sábado, siguiendo una normativa legal que fue aprobada hace 80 años, además señaló que la CUT habilitó un correo electrónico para recibir las denuncias de los gremios o trabajadores sobre incumplimientos de la disposición legal”.(Diario PYME, 2005).

Sin embargo, se mostró confiado de que los empresarios -que se opusieron fuertemente a la nueva normativa- no realicen recortes en los sueldos y aseguró que la disminución de horas en el trabajo puede ser un factor importante para disminuir la tasa de accidentes y enfermedades laborales.

2.2 FINALIDAD DE LA REFORMA LABORAL, EN CUANTO A LA JORNADA LABORAL.

En primer lugar, se trata de una de las medidas más interesantes de la reforma laboral, y que de paso beneficiará a la gran mayoría de los trabajadores chilenos², puesto que a partir del 1° de enero del año 2005, la reducción de la jornada ordinaria disminuyó de 48 horas semanales a 45, lo que ahora permitirá acumular seis días más de descanso al año. Esto debido a que se completarán unas 2 mil horas laborales anuales versus las 2.244 horas anteriores, las que hasta hace dos años tuvieron al país en el tope de los países donde más se trabaja, el tiempo que se podrá invertir en mayor dedicación a la familia, descanso, ocio o desarrollo personal, evitando así trastornos en la salud física y psíquica de los trabajadores.

De esta forma, nuestra legislación recoge las conclusiones de distintos estudios internacionales que ubican a Chile como uno de los países donde se trabajan más horas, ocupando el primer lugar en América.

También se puede señalar, que tal reducción trae aparejado la necesidad de mejorar la productividad en Chile, ya que nuestro país registra una de las más bajas a nivel mundial, y es por ello que el congreso aprobó que esta iniciativa entre en vigencia el año 2005, justamente con la finalidad de permitir que las empresas y los trabajadores puedan adaptarse a este nuevo escenario. Si la productividad por hora se mantiene constante, al disminuir la cantidad de horas trabajadas decrecerá el total producido.

El país no va a salir adelante de sus problemas actuales y continuar su senda de desarrollo produciendo menos por jornada de trabajo. No es apropiado que la ley afecte una de las variables, la duración de la jornada, cuando no puede actuar sobre la otra, la productividad.

² Esta es la primera reducción de jornada desde que se dictó el Código del Trabajo en 1924 y será especialmente importante para un 42% de los trabajadores que tienen jornadas entre 45 y 49 horas a la semana y especialmente para un 27% que trabajan más de 48 horas, según datos de la encuesta Casen 1998.(observatorio laboral, 2001).

La solución del problema de la duración de la jornada y la forma que afecta la vida de las personas, tiene que ser abordada mediante acuerdos entre empleadores y trabajadores, que supongan un acortamiento contra mejoras de productividad.

Por último, nuestra legislación laboral, consciente de las transformaciones en el mercado del trabajo, y principalmente en la estructura del empleo y de la organización del trabajo, ha estimado necesario incorporar diversas fórmulas contractuales de promoción de empleo, entre las cuales se encuentra el trabajo efectuado desde lugares distintos del recinto empresarial, a través de medios tecnológicos: el tele-trabajo. Ahora bien, esta nueva figura contractual persigue una doble función:

Primero, mejorar la capacidad de las empresas para adaptarse a una economía cada vez más abierta y sujeta a la competencia y, segundo, permitir la incorporación de grupos más vulnerables en el mercado de trabajo, como son las mujeres, en donde Chile muestra una de las tasas más bajas de incorporación laboral de América Latina, jóvenes y estudiantes para que puedan compatibilizar su tiempo entre el trabajo y el estudio o las responsabilidades familiares.

En cuanto al estudio de las actas, la rebaja de la jornada ordinaria, fue propuesta durante la discusión parlamentaria en el Senado³. Tal indicación sólo prospera tras un arduo debate en donde los señores senadores coinciden en la necesidad de disminuir la jornada laboral, pero difieren sustancialmente en la fórmula de cómo llevarla a cabo.

Así en un primer momento, se planteó la posibilidad de que la reducción se efectuara a través de un acuerdo de las partes involucradas, teniendo en cuenta que el inciso primero del artículo 22 implícitamente permite que se pueda pactar una jornada menor.

Sin embargo, se acordó que no era bueno para el país postergar un debate tan importante, debido a que este tema incide en la calidad de vida de la gente, especialmente en la capital, donde los trabajadores deben andar tres o cuatro horas en la locomoción colectiva, para luego ir a trabajar diez o doce horas.

³ La moción original planteaba reducir la jornada semanal a 42 horas, pero no fue posible ya que se dijo que en estos momentos la economía de nuestro país está lentamente reactivándose y se enviaría una señal al mercado que significaría efectos desastrosos.

Luego, el debate se centra en como conciliar la reducción en cuestión con los efectos que provocaría; por eso, el punto clave, fue determinar el momento futuro en que se implementa. Se plantearon dos opciones:

La primera opción fue una gradualidad, que se descarta porque presenta inconvenientes, ya que si empieza muy pronto tiene demasiados costos.

La segunda opción fue pensar en un plazo fijo que permita llevar adelante una campaña a favor de mejorar la productividad, de manera que las empresas se adecuen al cambio. Por ello, se acordó contemplar un artículo transitorio que dispuso que la modificación entraría en vigencia a partir del 1º de enero de 2005.

2.3 POSIBLES PROBLEMAS DE INTERPRETACIÓN.

La entrada en vigencia de esta norma, podría producir una mayor conflictividad por un eventual aumento de costos, ya que el trabajador querrá seguir ganando lo mismo, pese a trabajar menos horas, y el empleador querrá pagar menos, porque se está trabajando menor tiempo y contribuyendo menos a la marcha de la empresa.

Es más, la reducción de la jornada ordinaria de trabajo introduce elementos de cierta conflictividad para algunos sectores, por ejemplo para aquellos trabajadores de menor escolaridad y calificación ya que sus ingresos estarán siempre relacionados con dicha situación.

2.4 HORAS EXTRAORDINARIAS

Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.(Capítulo IV, ART. 30, Código del Trabajo).

Al respecto la ley 19.759 sustituye el inciso primero artículo 32 del código del trabajo, del modo siguiente:

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

Hasta antes de la reforma, las partes podían pactar la realización de horas extraordinarias, sin otro requisito que ello se hiciera por escrito, tanto en el contrato de trabajo como en un documento posterior.

En otras palabras, el pacto podía ser genérico y contener una autorización amplia para utilizarlas, sin perjuicio de los límites legales a la cantidad de horas diarias.

Se ha establecido que las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender “necesidades o situaciones temporales de la empresa”. El pacto deberá constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Con esto, ya no podrá existir una autorización amplia y anticipada, pero además no bastará el acuerdo de las partes, pues la procedencia de las horas extraordinarias queda sujeta a una calificación: que sean requeridas en virtud de una necesidad o de una situación temporal.

2.5 EVOLUCIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA REFORMA LABORAL

El ministro del Trabajo, de entonces, Ricardo Solari, y el director del Trabajo, Marcelo Albornoz, explicaron que, los resultados del programa de fiscalización, implementado por la Dirección del Trabajo a nivel nacional, donde se constató que más del 90% de las empresas cumplieron con la normativa de adecuar la jornada laboral de 48 a 45 horas. (Dirección del Trabajo, 2005).

Por el incumplimiento de la reducción de jornada se aplicaron un total de 710 multas, correspondiente al 9% del total de las multas cursadas en el período de enero del presente año, sumando un total de \$1.240.632.931. Se debe precisar que dada la importancia establecida por la autoridad, la cual se hizo saber con anterioridad, la Dirección del Trabajo aplicó severas multas a los infractores, las cuáles fluctuaron entre 1 y 10 Unidades Tributarias Mensuales (UTM), dependiendo de la cantidad de trabajadores de cada empresa. (Dirección del Trabajo, 2005).

Ricardo Solari, Ministro del Trabajo, de ese entonces, se mostró satisfecho con las cifras obtenidas, expresando que "la primera impresión que tenemos nos habla de un alto grado de cumplimiento de la norma de reducción de jornada. Se realizó una intensa fiscalización en todo el país, se establecieron nexos con organizaciones sindicales y empresariales, obteniendo excelentes resultados".(Dirección del Trabajo, 2005).

Para lograr una amplia cobertura de empresas, la Dirección del Trabajo aplicó un sistema de fiscalización innovador, pues, además de fiscalizar las denuncias recibidas y de aplicar los programas específicos de fiscalización regionales y nacionales, se agregó que en las denuncias recibidas por otras materias, se incluyó la normativa de reducción de jornada, aumentando la capacidad operativa de los mecanismos de control. (Dirección del Trabajo, 2005).

El director del Trabajo, Marcelo Albornoz explicó, refiriéndose al tema de la adecuación de jornada en que algunos empleadores alteran la hora de colación, que "respecto de este subterfugio inicialmente utilizado por algunas empresas para cumplir formalmente con la norma, en el mes de enero sólo se recibieron 68 casos, siendo infraccionados 35 de ellos". (Dirección del Trabajo, 2005).

Considerando los diversos sectores productivos, la autoridad laboral informó que donde más infraccionalidad se encontró fue en los sectores comercio, servicios y financiero, alcanzando el 12% de incumplimiento de la ley. (Dirección del Trabajo, 2005).

Vittorio Corbo, Presidente del Banco Central, señaló, llamada “La Reforma Laboral: ¿Qué Pretende Resolver? “Buscar mejorar la situación de los trabajadores rigidizando el mercado laboral no es la forma de comenzar a resolver el problema de disminuir las desigualdades, pero sí de hacerlo aún peor y al mismo tiempo resultará en mayores tasas de desempleo y en un menor crecimiento, haciendo directa alusión a que la reforma atenta contra la contratación, por ende a las PYMES, y a la necesaria flexibilidad laboral para poder aumentar la productividad nacional. (Diario La Estrategia, 2004).

Cabe recordar que los economistas de la Universidad de Chile, Raphael Bergoeing y Felipe Morandé, explicaron que el principal factor de la declinación en el ritmo de crecimiento de la economía entre 1998 y 2001 fue la caída del empleo, el que tiene estrecha relación con la pérdida de eficiencia en el uso de factores que se produce cuando se incorporan efectos distorsionadores en dichas decisiones, los que se pueden resumir en dos situaciones, el gran debate de la reforma laboral (mal recibida en todos los sectores económicos) y el aumento real de 30% en el salario mínimo en tres años. (Diario La Estrategia, 2004).

Así, estiman que el incremento en el costo de contratación sería un impuesto al trabajo de 6,75% a partir de 1999, lo que es consistente con una menor acumulación del mismo. (Diario La Estrategia, 2004).

Para Roberto Fantuzzi, presidente de la Asexma, en ese entonces, la disminución de la jornada afectará mayormente a las PYMES. También destaca la inconsistencia del Presidente Ricardo Lagos, quien considera atentar contra el país otorgar un día festivo en septiembre, mientras que esta medida dictada en su mandato reduce la producción en más de 20 días al año. (Diario La Estrategia, 2004).

Patricio Lehuedé, gerente general de Asimet, recalcó que el impacto negativo de esta medida será mayor a lo esperado, resaltando la dificultad de determinar turnos, por lo que mientras los empleadores puedan sustituir trabajadores o evitar contratar, lo harán. (Diario La Estrategia, 2004).

Por último, Luis Schmidt, presidente de Fedefruta, remarca que la disminución de la jornada tendrá aumentos de costos por sobre 10% en el sector frutícola, lo que va en detrimento de la actividad, haciéndola menos competitiva a nivel mundial. Esto, advierte, se traducirá en menores exportaciones y riquezas para el país. (Diario La Estrategia, 2004).

3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

3.1 MATERIALES

Para recabar la información cualitativa requerida para el presente estudio, se recolectó a través de fuentes secundarias siendo la principal Internet, debido a que éste es una tema muy actual. Además, se utilizó el Código del Trabajo, donde aparecen los cambios realizados por la reforma laboral.

También se realizaron entrevistas para obtener la información primaria. Estas se aplicaron personalmente, tanto a un representante de estas empresas, como a uno de sus trabajadores, a través de preguntas abiertas.

Se realizaron las entrevistas tanto al representante de la empresa como al trabajador, para tener una visión más amplia de los efectos que trajo consigo la reforma laboral. Si bien este estudio se basa en los efectos desde el punto de vista de la empresa, también es necesario tener una visión más amplia, para llegar así a conclusiones más exactas.

3.2 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación tiene alcances exploratorios, debido a que el objetivo es analizar el impacto provocado al implementarse la reforma laboral, ya que los estudios anteriores son casi inexistentes, debido a que es un tema actual. Además debido a la relación entre la información obtenida tuvo alcances Descriptivos y Correlacionales.

La población considerada en este estudio fueron las empresas del sector industrial, con alta tecnología en sus procesos productivos, de la comuna de Valdivia, y se tomó una muestra por conveniencia de dos de ellas, ya que con estas dos empresas se pensó poder percibir el efecto que hasta ahora ha tenido la reducción de la jornada laboral, en estas.

El diseño o estrategia que se utilizó en este estudio fue de tipo documental no experimental y transversal, debido a que lo que se observó fue en su estado natural, sin manipulación en el análisis y por tratarse de un estudio efectuado en un momento único de tiempo.

3.3 OPERACIONALIZACIÓN DE CONCEPTOS.

El estudio de la reforma laboral se llevó a cabo en su mayoría analizando la reducción de la jornada de trabajo, de 48 a 45 horas semanales.

Favorable: Por favorable se entiende aumentar la motivación de los trabajadores a ser más productivos en menos horas y con un mismo salario.

Además una disminución de costos (energía) al trabajar menos horas.

51%: Se entiende por 51% a la mitad más uno del total de la muestra por conveniencia, es decir, que de las percepciones de los entrevistados, de las empresas analizadas, muestren que la aplicación de la reforma laboral fue desfavorable en estas empresas.

Alta Tecnología: Se entiende por alta tecnología aquella que tiende a requerir un nivel más alto de habilidades en el trabajo de producción, por tener un proceso más complejo. La tecnología que está basada en personas se puede encontrar en técnicos, peritos, especialistas, ingenieros, etc., bajo formas de conocimiento intelectuales u operacionales, también es considerada la facilidad mental o manual para ejecutar operaciones

La tecnología es un componente organizacional en la medida en que se hace parte del sistema interno de la organización, ya incorporada a él, influenciándolo poderosamente, y con esto, influenciando también su ambiente de tarea.

4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para analizar los efectos de la reforma se realizan entrevistas, a dos empresas del sector industrial, de la comuna de Valdivia, estas empresas son llamadas empresa A y empresa B para guardar la confidencialidad de estas, es decir, guardar las percepciones obtenidas de sus administradores y operarios.

Si bien este estudio se basa solamente en la reducción de la jornada laboral de 48 a 45 horas, se analizan además los otros dos aspectos, que son la reducción de las horas extras y el fomentar el trabajo “part – time”, y así poder extraer las conclusiones, ya sea individualmente como en conjunto. El análisis de las horas extras fue posible solo en la empresa A, debido a que la empresa B no entregó información sobre ese tema.

4.1 Empresa A

De acuerdo con la entrevista realizada al Gerente de Recursos Humanos se obtuvo la siguiente información:

El Gerente afirma que dentro de la comuna de Valdivia, la empresa se considera como una de tamaño grande.

Las características de esta empresa en cuanto a su estructura de la jornada laboral, antes de la aplicación de la reforma laboral son las siguientes:

- La empresa cuenta con un sistema de 3 turnos diarios de lunes a sábado de 8 horas diarias, trabajando 7,5 horas diarias, y siendo la media hora restante para colación, lo que da un total de 48 horas semanales, que como bien dice el Código del Trabajo, estas están repartidas en seis días.

- Las horas extras son reembolsadas por el doble de una hora normal, el trabajador no puede trabajar mas de dos domingos seguidos, al trabajar un sobre tiempo³. Aparte de la remuneración por las horas extras, se les entrega un bono por el solo hecho de ser día domingo que consta del pago de 4 horas normales, además se les otorga un día libre inmediatamente después del día domingo trabajado. Esto es independiente del día libre que debe tener un trabajador a la semana.

Los cambios que se produjeron después de la reforma en la empresa A:

- La reforma provocó en esta empresa variados tipos de costos, siendo el más importante el costo por el aumento salarial que se llevó a cabo, además de existir costos de transacción, por todos los trámites que de hicieron para llevar a cabo el cambio, y por ende costos de tiempo.
- Los trabajadores y la empresa de mutuo acuerdo acordaron un aumento salarial manteniendo constante las horas trabajadas, todo esto respaldado por la inspección del trabajo.
- La empresa está haciendo un plan estratégico para que el trabajo sea lo más eficiente posible y así no tener la necesidad de abrir el día domingo, lo cual ellos comprenden que es un día para que los trabajadores lo dediquen a sus familias y descansen en sus hogares, además esto representa un alto costo para la empresa.

³ Se considera sobre tiempo al trabajo que se realiza fuera de la jornada parcial, es decir, fuera de las 48 horas semanales.

4.1.1 Análisis del efecto que tuvo la reforma laboral en la empresa A:

Los aspectos que la reforma pretendía cambiar eran los siguientes:

Reducción de horas de la jornada laboral, para tener más tiempo con cada familia:

Claramente en esta empresa no hubo ningún cambio en este aspecto, ya que los trabajadores están trabajando las mismas horas, pero con un salario mayor, por lo tanto no hay más tiempo libre, lo que significa que aquí la reforma no cumple su objetivo.

La empresa no reduce su jornada laboral y todavía no es lo suficientemente eficiente para poder hacerlo ya que por esto los trabajadores, en conjunto con la empresa, optaron por el acuerdo económico en vez de tener menos horas de trabajo.

Si bien este acuerdo no es legal, existe un acuerdo mutuo y una notificación a la inspección del trabajo que lo respalda, pero en el Código del Trabajo no existe ningún artículo que así lo permita, por lo que no se cumple con la reforma laboral, mas bien está trajo consigo un efecto negativo para la empresa, por tener que pagar un mayor salario y un efecto positivo para los trabajadores ya que ellos siguen trabajando lo mismo con un mayor salario.

Fomentar el trabajo “part time”

Esto pretende que la empresa contrate más trabajadores, que realicen el trabajo que dejaban de hacer por las menos horas trabajadas, es decir, para la diferencia de horas entre el ante y el post reforma ya que se produciría un vacío y esto a su vez ayudaría con el desempleo que hay en el país, siendo la tasa de este de un 8,5% en el trimestre julio–septiembre de 2005.

En esta empresa esto no sucede ya que con el acuerdo que se llegó no hubo necesidad de contratar más gente, debido a que no se redujeron las horas trabajadas, además de ser un trabajo que requiere una especialización debido a su alta tecnología y por ende significaría un mayor costo para la empresa al tener que capacitar a estas personas que solo tendrían un trabajo por algunas horas, es decir, un trabajo “part – time”,

Reducción de las horas extras:

Una vez que entró en vigencia la ley, esta empresa trata de reducir al máximo el sobre tiempo de cada persona, dando un máximo por mes, ya que para la empresa no le es beneficioso trabajar horas extras, por el mismo hecho de que la empresa cuenta con muchos bonos para sus trabajadores, y con el tiempo se desea que la empresa sea lo más eficiente posible trabajando solo lo que estipula la ley.

Unas de las cosas que está haciendo la empresa es colocar metas a cada sector, esto a su vez mejoraría la productividad al haber cumplido estas.

De la información antes expuesta se puede observar que en esta empresa la reforma no se ha cumplido en ninguno de sus tres aspectos, el único que se acerca un poco más es la reducción de las horas extras.

4.2 Empresa B

Al igual que la empresa A, dentro de la comuna de Valdivia esta compañía también se “auto denomina”, de tamaño grande y donde su principal mercado es el externo.

De acuerdo con la entrevista realizada a la Gerente de Recursos Humanos se obtuvo la siguiente información:

Las características de esta empresa en cuanto a su estructura de la jornada laboral, antes de la aplicación de la reforma laboral son las siguientes:

La empresa trabaja 48 horas semanales siendo tres de estas colación distribuidas de lunes a sábado.

Se entiende por trabajar 48 horas semanales, que realmente son 45 horas “trabajando” y el resto son ocupadas para colación, lo que también es considerado para la empresa como trabajo, ya que estos no salen de la empresa.

La empresa solo considera como “trabajo” las 45 horas, debido a que las 3 restantes no son realmente trabajadas, si no ocupadas en colación.

El problema que tiene esta empresa, al entrar en vigencia la reforma laboral, es que los trabajadores exigen que el total de horas trabajadas sea 45 incluidas la colación por lo tanto serían un total de 42 horas de trabajo y 3 de colación.

La empresa considera que ellos ya trabajan las 45 horas por ley ya que el resto de la jornada es colación y para ellos no se considera como trabajo.

Por esto la empresa y los trabajadores tuvieron que recurrir a tribunales para aclarar este problema y hacer lo que la ley dice, cabe no olvidar que la empresa cuenta con toda la disposición a ayudar a la gestión de lo que se dictamine.

La situación actual mientras el tribunal proclama el dictamen final es que los trabajadores pueden elegir u optar entre trabajar las 45 horas totales o las 48 horas totales.

Alrededor del 50 % de los trabajadores están adheridos a una modalidad y el resto a la otra, información que no es exacta debido a que no fue entregada por la empresa.

4.2.1 Análisis del efecto que tuvo la reforma laboral en la empresa B:

Hasta el momento la reforma no ha tenido una completa incidencia en la empresa, mas bien está en un conflicto con sus trabajadores, que lógicamente a afectado el clima organizacional de esta empresa, además de generar un problema de comunicación ya que como se dijo anteriormente, alrededor del 50 % de los trabajadores está cumpliendo con la misión de la reforma, es decir, tener más tiempo libre para su familia y el otro 50% aproximado de trabajadores no está haciéndolo, esto puede deberse a muchas causas que se desconocen, pero se sospechan (temor al ser despedido después del fallo de tribunales, compromiso con la empresa, y posible ambición de futuros cargos)

El trabajo “part time” no tiene muchos cambios ya que esta empresa siempre ha estado trabajando sobre la base de proyectos y metas, cada proyecto cuenta con “deadlines” lo cual hace que la empresa cuente con un personal fijo y otro variable. Este personal variable a su vez es fijo⁴ ya que se llama para cada inicio de un proyecto, por lo tanto se puede ver que el trabajo “part – time” no ha variado con la reforma, mas bien ha seguido el transcurso normal de la empresa.

⁴ Un proyecto de esta empresa puede fluctuar entre 8 meses y 2 años, lo cual hace que el personal variable este bastante tiempo en la empresa.

Por lo tanto, claramente los efectos fueron negativos, tanto para los trabajadores como para la empresa; ésta última, lleva el caso a tribunales, lo que implica costos de transacción y tiempo, además de que aproximadamente la mitad de sus trabajadores estén trabajando un menor tiempo, ya que según la compañía esto no es correcto, además de haber generado un clima organización poco agradable, mas bien no óptimo para realizar el trabajo.

A los trabajadores también les trajo un efecto negativo, debido a que al igual que a la empresa, el clima organizacional que se vive en este momento no es el mejor, lo cual no permite realizar el trabajo de la manera más óptima, junto con esto los trabajadores adheridos a lo que dice la reforma laboral, se encuentran con temor en caso que el fallo saliera en su contra. La mitad de los trabajadores que disminuyó su jornada laboral, no están completamente tranquilos ya que saben que lo definitivo, depende del dictamen de tribunales.

Por lo analizado en cuanto a la Ley 19.759 en esta empresa se debe rebajar la jornada laboral de 48 a 45 horas, por lo que la empresa está actuando incorrectamente con sus trabajadores, pero a su vez está dispuesta a acatar el resultado que entregue el tribunal.

5. CONCLUSIONES

- En ninguna de las empresas estudiadas se redujo la jornada laboral, de 48 a 45 horas semanales, por voluntad propia de estas.
- Para efectos de este estudio se consideran solamente 2 empresas del sector industrial con alta tecnología en sus procesos productivos, se toma este sector ya que la aplicación de la nueva ley sería más compleja que en el sector servicios debido a la especialización de la mano de obra.
- Al finalizar el estudio, se puede concluir que en la comuna de Valdivia, en las empresas analizadas, la reforma laboral tuvo un efecto desfavorable en ambas, debido a que no cumplió ninguno de los objetivos de esta, más bien contribuyó en efectos negativos para la empresa.
- Para los trabajadores el efecto que tuvo la reforma laboral, en la empresa A fue beneficioso ya que les aumentaron el salario, trabajando las mismas horas que antes, en cambio para los trabajadores de la empresa B fue desfavorable ya que ambos grupos están intranquilos esperando lo que se va a dictaminar, además de haber generado un clima organizacional poco agradable para el correcto desempeño de sus tareas.
- De acuerdo con la proposición tentativa antes expuesta ésta se respalda con el estudio, ya que se cumple lo expuesto, es decir, el 100% de las empresas analizadas, desde su punto de vista, obtuvieron efectos desfavorables con la aplicación de la reforma laboral, y no contribuyeron a un mejor bienestar social para los trabajadores, además de no haber sido una ayuda en reducir la tasa de desempleo.

- Después de un periodo de tiempo razonable se podrá volver a estudiar para ver si los efectos en las empresas analizadas han mejorado y percibir si las empresas han podido optimizar su eficiencia, para cumplir así la misma o mayor producción con menos horas de trabajo.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

2001 Agosto. Observatorio Laboral. Trabajar menos, producir más.<
<http://www.mintrab.cl/documentos/Observatorio%202.pdf> > Accesado 2005 Septiembre 12.

2002 Octubre. Real Academia Española. Diccionario de la Lengua Española.<
<http://www.rae.es>> Accesado 2005 septiembre 12.

2004 Agosto 30. Reducción de la Jornada de Trabajo Elevará en 7% el Costo Laboral. La Estrategia. <<http://www.estrategia.cl/histo/200408/30/economi/jornad.htm> > Accesado 2005 Mayo 10.

2005 Marzo 1. A dos meses de entrada en vigencia. Dirección del trabajo<
<http://www.dt.gob.cl/1601/article-79084.html> > Accesado 2005 mayo 10.

2005. Código del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile.

2005 Enero 3. Jornada laboral ya es historia. DiarioPyme. <
<http://www.diariopyme.cl/newtenberg/1724/article-65360.html> > Accesado 2005 mayo 10.

2005. Octubre 27. Tasa de Desempleo baja a 8,5% en el trimestre julio–septiembre de 2005.<http://www.minhda.cl/prensa.php?opc=showContenido&id=10990&nav_id=184&code=sa7jN9VZx1.uU> Accesado 2005 diciembre 2.

ANEXOS

Entrevista Que Se Aplicó A Las Empresas Del Sector Industrial Con Alta Tecnología.

Parte I

1. Razón social de la empresa
2. Rut de la empresa
3. Giro (especificar la actividad económica que realiza la empresa)
4. Localización
5. Teléfono, fax, e-mail
6. Señalar si la empresa es:

Microempresa
Pequeña empresa

Mediana empresa
Grande empresa

Parte II, Para el “encargado” de la empresa.

1. ¿Le afectó a su empresa la reforma laboral en cuanto a la reducción de horas?
----- si ----- no
2. ¿En qué sentido les afectó?
-Producción
-Costos
-RRHH
-Gestión organizacional
3. ¿Cómo se enfrentan estos cambios?
4. ¿Encuentra que la reforma favoreció o empeoró a la empresa ?
5. Como empresa: ¿Prefiere el antiguo sistema o el nuevo impuesto por la reforma?
6. ¿Qué fue lo más complicado de gestionar en la reducción de horas?
7. ¿Cuál es su opinión personal?

Parte III, Para los trabajadores de la empresa.

1. ¿Les afectó a ustedes como trabajadores la reducción de horas de la reforma laboral?

----- si ----- no
2. ¿De qué forma, teniendo más o menos tiempo libre, más o menos salario, más o menos compromiso?
3. ¿Cómo se percibieron estos cambios?

-Horarios
-Colación
-Días libres
-Cambios de turno.
4. ¿Encuentran ustedes que la reforma les ha favorecido en algo?
5. ¿Cuál sería la gestión correcta que ustedes creen que la empresa debería tomar para poner en práctica dichos cambios?
6. ¿Cuál es su opinión personal con respecto al tema?