

EL TRABAJO SE TRANSFORMA

Relaciones de producción y relaciones de género

ROSALBA TODARO / SONIA YÁÑEZ
Editoras

ediciones



Centro de Estudios de la Mujer

EL TRABAJO SE TRANSFORMA
Relaciones de producción y relaciones de género
Rosalba Todaro / Sonia Yáñez

Marzo 2004
Santiago, Chile

© Centro de Estudios de la Mujer
Inscripción N° 137.904
ISBN 956-7023-13-1

Diseño y producción gráfica: Rosa Varas
Corrección de textos: Paulina Matta
Impresión: Andros Ltda.

El Centro de Estudios de la Mujer agradece a la Fundación Ford su permanente apoyo a la investigación y al pensamiento académico crítico. Agradece en particular su aporte a la publicación de este libro.

*A Elena Caffarena (1903-2003),
quien con su vida nos abrió caminos.*

ÍNDICE

Introducción General. <i>Rosalba Todaro</i>	15
---	----

Primera parte

LA FLEXIBILIDAD COMO NUEVO EJE DE LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN

Capítulo primero

LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO NUEVO EJE DE LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN

<i>Sonia Yáñez</i>	35
--------------------------	----

INTRODUCCIÓN	35
--------------------	----

1. LA FLEXIBILIDAD COMO PILAR DE UN NUEVO RÉGIMEN DE ACUMULACIÓN DEL CAPITAL	41
---	----

1.1 El potencial elástico o flexible de las nuevas tecnologías de la información y comunicación	42
--	----

1.2 La descentralización y mercantilización de las organizaciones	44
--	----

1.3 El trabajo flexible o la erosión del empleo normal	46
--	----

1.4 Cambios socioculturales y en las relaciones de género	51
---	----

2. TRABAJO FLEXIBLE Y TRABAJO PRECARIO	56
--	----

2.1 Factores de precarización del empleo flexible	57
---	----

2.2 La regulación del empleo flexible	60
---	----

3. PRODUCCIÓN, REPRODUCCIÓN Y ORDEN DE GÉNERO	63
---	----

3.1 Producción y reproducción en la sociedad industrial: contrato laboral y contrato de género	64
---	----

3.2 Flexibilidad, “deslimitación” del trabajo remunerado y nuevas condiciones de reproducción	67
--	----

Capítulo Segundo

ESCENARIOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL Y FORMAS DE EMPLEO FLEXIBLE EN UN ESTUDIO DE EMPRESAS

Sonia Yáñez 74

INTRODUCCIÓN: DOS DIFERENTES MODELOS DE ACCIÓN 74

1. ESCENARIOS CON PREDOMINIO DE LA FLEXIBILIDAD EXTERNA
EN LA INDUSTRIA DEL VESTUARIO CHILENA 78

2. ESCENARIOS CON PREDOMINIO DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA
EN EMPRESAS TRANSNACIONALES 88

3. FORMAS DE EMPLEO NO ESTÁNDAR EN ESCENARIOS CON
PREDOMINANCIA DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA 102

3.1 Vendedoras de productos financieros 106

3.2 Profesionales en puestos de trabajo de alta complejidad
y responsabilidad en la empresa informática 110

3.3 Digitadoras nocturnas suministradas en la empresa
financiera 111

3.4 Mujeres profesionales en cargos gerenciales, o
promovibles a estos cargos en la empresa de fabricación
y comercialización de bienes 115

3.5 Vendedores de productos financieros en “canales
informales” 118

Capítulo Tercero

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Ximena Díaz 123

INTRODUCCIÓN 123

1. LOS CAMBIOS EN LA JORNADA ORDINARIA 125

1.1 Fluctuaciones en la longitud de la jornada ordinaria
de trabajo 126

1.2 Formas innovadoras de distribución de la jornada
ordinaria de trabajo 133

2. EL TRABAJO EN JORNADA REDUCIDA 141

2.1 Tendencias del empleo en jornada reducida en Chile 142

2.2 Condiciones del trabajo en jornada reducida en Chile 153

3. EL NUEVO TRABAJO EN JORNADAS EXTENSAS	159
ANEXO	174

Segunda Parte

LAS TRAYECTORIAS LABORALES EN UN CONTEXTO DE CAMBIO	191
---	-----

INTRODUCCIÓN	193
--------------------	-----

Capítulo Cuarto

LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES DE TRES GENERACIONES: COACCIÓN Y AUTONOMÍA.

<i>Virginia Guzmán y Amalia Mauro</i>	207
---	-----

1. LA SOCIALIZACIÓN PARA EL TRABAJO DE LAS DISTINTAS GENERACIONES	207
1.1 La familia de origen	209
1.2 Las redes de apoyo	213
2. LA CARA VISIBLE DE LAS TRAYECTORIAS	213
2.1 El ingreso	213
2.2 Permanencia en el mercado laboral	218
2.3 La movilidad ocupacional	224
3. LA DOBLE PRESENCIA DE LAS MUJERES	229
3.1 La pareja en la vida laboral de las mujeres	230
3.2 Mujeres sin pareja	234
3.3 Las relaciones con los hijos y el trabajo doméstico	237
4. HITOS CRÍTICOS	238
5. LA CENTRALIDAD DE LOS SUJETOS	242

Capítulo quinto

TRAYECTORIAS LABORALES MASCULINAS Y ORDEN DE GÉNERO.

<i>Virginia Guzmán y Amalia Mauro</i>	246
---	-----

1. ESTRATEGIAS LABORALES Y ARREGLOS FAMILIARES EN UN MERCADO DE TRABAJO CAMBIANTE	247
---	-----

1.1 Estrategias laborales y arreglos familiares tradicionales	247
1.2 Nuevas estrategias de trabajo	257
1.3 Cambios en la vida personal y organización familiar	269
2. DIVERSIDAD DE TRAYECTORIAS LABORALES, Y COEXISTENCIA DE DISTINTAS CONCEPCIONES Y PRÁCTICAS DE RELACIONES DE GÉNERO	273
2.1 Primer grupo. Concepciones, normas y comportamientos de género incuestionables	274
2.2 Segundo grupo. Distantes pero desiguales	276
2.3 Tercer grupo. Mayor igualdad y respeto	277
BIBLIOGRAFÍA GENERAL	281
AUTORAS	294

ÍNDICE DE CUADROS

CAPÍTULO TERCERO

1. Tasas globales de actividad, por sexo. Años 1960 al 2002 174
2. Ocupados por horas semanales efectivas trabajadas, según sexo, año 2002 174
3. Mujeres ocupadas por horas semanales efectivas trabajadas. Años 1996 al 2002. En porcentajes y frecuencias entre paréntesis 175
4. Hombres ocupados por horas semanales efectivas trabajadas. Años 1996 al 2002. En porcentajes y frecuencias entre paréntesis 176
5. Promedio semanal de horas efectivas trabajadas, años 1996 al 2002, según ramas de actividad. Mujeres 177
6. Promedio semanal de horas efectivas trabajadas, años 1996 al 2002, según ramas de actividad. Hombres 177
7. Promedio semanal de horas efectivas trabajadas, según sexo y grupos de ocupación, año 2002 178
8. Ocupados según jornada de trabajo, por rama y sexo, años 1996 al 2002. En porcentajes, frecuencia total entre paréntesis 179
 - 8.1 Industria
 - 8.2 Comercio
 - 8.3 Agricultura
 - 8.4 Servicios financieros
 - 8.5 Servicios sociales, comunales y personales
9. Ocupados por horas semanales efectivas trabajadas, por sexo y categoría ocupacional, años 1996 al 2002. En porcentajes, frecuencia total entre paréntesis 182
 - 9.1 Empleadores
 - 9.2 Cuenta propia
 - 9.3 Asalariados
 - 9.4 Personal de servicio
10. Ocupados según jornada de trabajo, efectivas trabajadas, según grupo de ocupación, año 2002. En porcentajes, frecuencia total entre paréntesis 184
 - 10.1 Mujeres
 - 10.2 Hombres

11. Ocupados en jornada inferior a 44 horas por ramas, en horas efectivas trabajadas, año 2002. En porcentajes y frecuencias entre paréntesis	185
11.1 Hombres	
11.2 Mujeres	
12. Ocupados en jornadas inferiores a 44 horas semanales por grupos de ocupación, en horas efectivas de trabajo. En porcentajes y frecuencias entre paréntesis. Año 2002	186
12.1 Hombres	
12.2 Mujeres	
13. Ocupados en jornadas inferiores a 43 horas semanales, en horas efectivas trabajadas. Años 1986 al 2002. En porcentajes y frecuencias entre paréntesis	187
13.1 Hombres	
13.2 Mujeres	
14. Tasas de desempleo por años, según sexo, 1986 a 2002. En porcentajes	188
15. Asalariados con contrato y sin contrato, por horas semanales trabajadas, por sexo, en frecuencias y porcentajes. Años 1998 y 2000	189
15.1 Hombres	
15.2 Mujeres	

CAPÍTULO CUARTO

1. Características de la familia de origen, por cohortes. En porcentajes	210
2. Características sociodemográficas al inicio de la trayectoria laboral, por cohortes. En porcentajes.	214
3. Características del primer empleo, por cohortes. En porcentajes.	218
4. Características generales de las trayectorias laborales, por cohortes. En porcentajes.	219
5. Otras características de las trayectorias, por cohortes. En porcentajes.	225
6. Movilidad ocupacional global (primer y último trabajo), por cohortes. En porcentajes.	226

INTRODUCCIÓN GENERAL

AMPLIAR LA MIRADA: TRABAJO Y REPRODUCCIÓN SOCIAL

ROSALBA TODARO

Las quiebras históricas de la modernidad deben entenderse como consecuencia de grandes cambios de reglas, de innovaciones institucionales y de transformaciones en las configuraciones de las instituciones. Es preciso identificar a los promotores de las nuevas regulaciones y definir las características de las nuevas posibilidades y las limitaciones nuevas que traen para los diferentes grupos en los distintos momentos de su aplicación y ampliación...

*Peter Wagner
Sociología de la modernidad*

El trabajo ha sido una preocupación central para nuestra institución desde sus orígenes. Se trata de una opción que obedece a diversas consideraciones, las que han ido adquiriendo un peso diferente a lo largo de veinte años, en concomitancia con los avances habidos en la comprensión de los problemas del trabajo, y los cambios en la realidad social.

En un comienzo, concordamos en que el tema del trabajo era fundamental para entender la posición de mujeres y hombres en la sociedad, dado que representa un ámbito privilegiado para analizar la relación público-privada y superar esa dicotomía. El trabajo es, sin lugar a dudas, uno de los factores más importantes en la formación de identidad de los sujetos, en la diferenciación entre los sexos, en la construcción de los géneros y en el establecimiento de jerarquías sociales. Por otra parte, sostenemos que las formas en que se organiza y conceptualiza el trabajo es central para caracterizar una sociedad y marcar sus cambios, y que esto abarca las particulares imbricaciones entre el trabajo productivo y reproductivo. Por ello,

este libro nace del deseo y la necesidad de entender la forma en que las relaciones de género sustentan el orden económico-social e inciden en su evolución y, a la vez, cómo los cambios en este orden afectan el sistema de género.

Tenemos la convicción de que la construcción colectiva de una sociedad más equitativa tiene como sustento el conocimiento que tenemos de ella. Bauman (2001) nos advierte, sin embargo, que “la comprensión de qué es lo que hace que las cosas sean como son podría tanto impulsarnos a abandonar la lucha como alentarnos a entrar en acción” (p. 10). Según este autor, campea en la sociedad la percepción de una impotencia colectiva frente a la realidad social, que ha llevado a utilizar el conocimiento para dar señales de una radical falta de alternativas. Pero si es verdad lo que plantea Castoriadis,¹ en el sentido de que el problema de nuestra civilización es que dejó de interrogarse, nuestro esfuerzo estará orientado, una y otra vez, a tratar de revertir tal tendencia.

Este libro toma como punto de partida las investigaciones realizadas en el Centro de Estudios de la Mujer en los últimos cinco años, aunque avanza en la reflexión producto de la mirada conjunta del equipo y del material acumulado, así como del análisis del contexto social, político y económico de este verdadero “cambio de época” en que vivimos.

Por razones analíticas, hemos dividido el libro en dos partes. Desde el punto de vista de los estudios del trabajo, podríamos definir la primera parte como la relativa a los cambios en la demanda de trabajo, mientras que la segunda estaría dominada por los cambios en la oferta. Pero, junto con los distintos énfasis en el análisis, una buena parte de la base empírica de la investigación realizada consiste en situaciones y biografías laborales reales, producto de la confluencia de la demanda y oferta.

El tema explícito alrededor del cual gira el libro es la flexibilidad laboral y la manera en que los cambios en la organización del trabajo y la producción interactúan con las formas de reproducción de la sociedad actual.

1. Citado por de Bauman (2001), p. 14.

La flexibilidad se integra a la institucionalidad laboral por la vía de prácticas sociales que operan en los márgenes grises de la normativa legal vigente. Son prácticas dominadas por relaciones desiguales de poder y marcadas por la debilidad de las propuestas de cambio provenientes de los actores laborales, las cuales se desarrollan por lo general en un limitado espacio de debate público. De cara a este panorama, a lo largo del libro se indaga en las características y la difusión de tales prácticas, rastreándolas en las estrategias de las empresas y en las trayectorias laborales. Y en ellas encontramos no sólo la red de relaciones de trabajo y sus determinantes, sino también la permanente tensión entre libertad y protección o, dicho de otro modo, entre libertad y regulación.

Los defensores sin cuestionamientos de la flexibilidad laboral subrayan enfáticamente el lado de la libertad. Al respecto, Sonia Yáñez se pregunta en el primer capítulo sobre quiénes son los que gozan de esta libertad, y muestra sistemáticamente cómo las empresas hacen uso de ella. En el segundo capítulo y en los capítulos referidos a trayectorias laborales, desarrollados por Virginia Guzmán y Amalia Mauro, se hace evidente la diversidad de situaciones donde la flexibilidad es necesaria para la vida cotidiana de las personas. Que ello signifique mayores márgenes de libertad para los trabajadores, y en especial para las trabajadoras, es también un asunto controversial. Así, por ejemplo, está presente en diferentes momentos del libro la pregunta sobre si los aspectos de la flexibilidad que las trabajadoras necesitan son realmente opciones libres, o están determinadas por restricciones culturales, económicas y de políticas públicas que no dejan lugar a la propia elección. Es el caso de la flexibilidad laboral diseñada para que continúen a cargo de todas las tareas de cuidado y domésticas, sin redistribución ni apoyo familiar y social. Ximena Díaz muestra en el tercer capítulo cómo la flexibilización de la jornada laboral otorga mayor autonomía a trabajadores y trabajadoras en algunos aspectos y ocasiones, pero al mismo tiempo genera incertidumbre sobre cuándo y con qué costo podrán adaptar a sus necesidades las jornadas flexibles.

La tensión entre libertad y protección no es nueva y es una característica constitutiva de las sociedades modernas. Además, hay que distinguir entre el discurso sobre el proyecto de la modernidad y las

prácticas y las instituciones. En sus comienzos, la modernidad se apoyó en el discurso de la libertad: el reclamo de independencia para el deseo de conocimiento durante la revolución científica, la exigencia de autodeterminación en las revoluciones políticas y la demanda de liberación para las actividades económicas (Wagner 1997: 31-32). Este discurso era fuertemente contradictorio con las barreras que enfrentaban los diferentes grupos sociales para hacer uso de la libertad, en un juego de resistencias que prevalece hasta nuestros días bajo formas diferentes y se hace más evidente en unos períodos que en otros.

Los cambios en la regulación laboral de las décadas recientes, junto con los de la organización del trabajo que dificultan la aplicación de normativas generales, han revertido en desprotección laboral y social y en la limitación de la capacidad de acción colectiva para enfrentar estas tensiones. La investigación sobre flexibilización de la jornada laboral muestra que ésta afecta las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras, en aspectos que quedaban protegidos en jornadas con mayor grado de regulación y rigidez. Ximena Díaz presenta, además, la hipótesis de que esta flexibilidad, en la medida en que individualiza y hace heterogéneo el uso del tiempo de las personas, incide en la desarticulación de los nexos sociales y de la capacidad de acción colectiva.

A todo lo anterior se suma la incertidumbre, parte consustancial del presente, que lleva a las personas a actuar bajo el temor de transformarse en prescindibles (Bauman 2001: 181), lo que limita el uso de la libertad que potencialmente otorgaría la flexibilidad, y el despliegue de las acciones colectivas necesarias para acordar nuevas instituciones.

MIRAR LA HISTORIA Y REVISAR CONCEPTOS

Es difícil entender los profundos cambios que estamos experimentando sin situarlos en un horizonte temporal mayor, que dé cuenta de las grandes transformaciones que significan la emergencia y la evolución de las sociedades modernas. Tal comprensión exige también una adecuación de conceptos y orientaciones metodológicas, pues durante un cierto período los cambios se observan y se inter-

pretan con conceptos que no sólo son incapaces de dar cuenta de ellos, sino que también los ocultan.

La modernidad, cuyos inicios podemos ubicar a fines del siglo XVIII con las profundas transformaciones económicas registradas en Inglaterra, coetáneas de las revoluciones francesa y americana, significó un cambio radical en los discursos sobre los individuos y las sociedades. Estos discursos afirman la autonomía de los seres humanos y su capacidad –y obligación– de darse a sí mismos las reglas que organizan su vida. Introducen un paradigma histórico basado en la organización racional y articulada de múltiples aspectos de la vida y en la idea de un contrato social.

La realización de estos ideales y su cristalización en nuevas prácticas sociales ha sido compleja y contradictoria, cruzada por la tensión entre libertad individual y convivencia social, entre la capacidad de acción humana y las limitaciones estructurales, entre la vida humana vinculada a un lugar concreto y la existencia de normas sociales difundidas ampliamente.

En las sociedades modernas, las convenciones que orientan la convivencia son producto de acuerdos entre actores con distinto grado de acceso a los recursos y al poder en contextos históricos específicos. Ellas contienen una dimensión de protección, al dotar de certidumbre a las interacciones sociales, pero también de limitación a las libertades individuales. Sin embargo, cuando las convenciones se estabilizan y reproducen durante períodos relativamente largos, se las tiende a naturalizar y se oculta su carácter construido y contextual. Al contrario, cuando las convenciones dejan de cumplir su función reguladora y son desbordadas por la aparición de nuevas prácticas, el carácter social y construido no sólo aparece en primer plano, sino que se genera la necesidad y las condiciones para crear nuevas convenciones.

En el siglo XIX, la contradicción entre el discurso de la libertad y la exclusión de amplios sectores era evidente, por las barreras formales que se establecían² y por la amplitud de otras menos explícitas. Pero durante un período del siglo XX (que difiere según países), se

2. La negación del derecho a voto de las mujeres, siendo el grupo más numeroso de los excluidos, es un ejemplo paradigmático de las exclusiones explícitas.

llegó a creer que la idea de la libertad habría derribado todas las barreras y adoptado una forma nueva. No sólo se eliminaron las reglas discriminatorias formales, sino que aumentó considerablemente la movilidad social. La funcionalidad de los acuerdos y convenios sociales se consideró en sí misma liberadora. “La creciente capacidad de rendimiento de la economía, de la política, de la administración y de la ciencia liberaría a los individuos concretos de muchas de las angustias y miserias que habían caracterizado a las sociedades tradicionales” (Wagner 1997: 32). Esta visión no estuvo exenta de críticas, las que desnudaban los efectos represores de la libertad de las instituciones modernas.³

LA REPRODUCCIÓN SOCIAL

Los cambios señalados pueden ser analizados desde otra perspectiva, que ha sido menos desarrollada, referida a la relación entre producción y reproducción. En parte, la falta de integración del análisis de la reproducción al estudio de las transformaciones de la sociedad moderna se debe a que el ámbito de la vida privada fue naturalizado, impidiendo la discusión de las normas que rigen las interacciones en su interior. Las académicas y activistas feministas llamaron la atención sobre este tema y se produjeron importantes debates, en especial en la década de 1970, en los cuales se teorizó el tema la reproducción desde distintas corrientes de pensamiento.

La reproducción social es el proceso dinámico de cambio vinculado a la perpetuación de los sistemas sociales, e involucra tanto factores económicos como ideológicos, políticos y sociales en un proceso de mutua influencia. Se pueden distinguir tres aspectos de la reproducción: la reproducción social, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción biológica, que implican diferentes niveles de abstracción teórica. La distinción de estos tres niveles facilita el análisis del modo en que las mujeres, y la división del trabajo en particular, se ven afectadas por la reproducción (Benería 1979), a la vez que permite ver las formas que asume la reproducción en distintas configuraciones históricas.

3. Entre otros, Habermas (1992).

La reproducción biológica se refiere a la procreación, y consiste esencialmente en la crianza de los hijos. Aunque es un componente básico de la reproducción de la fuerza de trabajo, se puede diferenciar claramente de ésta.

Por reproducción de la fuerza de trabajo se entiende no sólo el mantenimiento cotidiano de los trabajadores presentes y futuros, sino también la asignación de los agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo. Es decir, que mientras la reproducción biológica se refiere estrictamente a la creación y desarrollo físico de los seres humanos, la reproducción de la fuerza de trabajo se relaciona con el proceso por el cual esos seres humanos se convierten en trabajadores. Incluye la educación, la transmisión de técnicas de producción, la formación de disciplina laboral, etc. Esto difiere según el tipo de sociedad de que se trate y el nivel de desarrollo. Con las tecnologías actuales, el proceso productivo demanda nuevos requerimientos de educación y de capacitación, adaptación rápida a cambios que son cada vez más frecuentes, todo lo cual complejiza el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo tanto en el ámbito familiar como en el público.

La reproducción social se refiere a la reproducción de las condiciones que sostienen un sistema social: la cuestión fundamental es qué estructuras se tienen que reproducir para que pueda reproducirse la sociedad en su conjunto. Implica la transmisión del acceso y el control de recursos económicos de una generación a otra, lo cual varía con el tipo de organización social. Al analizar la noción de reproducción, Aglietta (1988) señala: “Hablar de reproducción es mostrar los procesos que permiten que lo que existe siga existiendo. En un sistema en que las relaciones internas se transforman, no todo sigue existiendo. Es necesario, por lo tanto, estudiar el modo en que surge lo nuevo en el sistema” (p. 4).

Hay una correspondencia entre la organización de trabajo productivo y el tipo de organización del trabajo reproductivo que le sirve de sustento, que marca y a la vez muestra un sistema de relaciones de género. La flexibilidad laboral se introduce en esta relación producción/reproducción.

La revolución industrial dio lugar a un cambio fundamental: la separación tajante entre el lugar del trabajo mercantil y el del ligado al cuidado del hogar y la familia. La tensión —que se concreta especialmente en el uso del tiempo— entre el trabajo productivo, orientado al mercado, y el trabajo doméstico reproductivo, se resuelve en la sociedad industrial con la división sexual del trabajo que ubica a la mujer en el hogar y al hombre en el espacio laboral, separado del espacio doméstico. La relación laboral característica de la organización de la producción y el trabajo taylorista/fordista, con su sistema de protección asociado al patrón de reproducción, operó como instrumento de regulación de las relaciones de género.

La crisis de la división sexual del trabajo entre el hombre proveedor y la mujer a cargo de las tareas de cuidado se hace evidente con la crisis de los años setenta y las radicales reformas económicas posteriores. Los grandes cambios en la organización del trabajo llaman la atención sobre los procesos y formas de la reproducción social, los que no son cuestionados en los períodos de estabilidad de las convenciones o acuerdos sociales. Volveremos sobre este punto más adelante, después de esbozar los factores involucrados en la crisis del orden productivo.

El mismo concepto de trabajo se traduce, en la sociedad industrial, en definiciones más delimitadas. Se denomina trabajo, propiamente tal, al realizado para el mercado; y se considera el trabajo doméstico y de cuidado como una responsabilidad natural de las mujeres.

Esta responsabilidad va cambiando de contenido en distintos períodos, tanto por razones tecnológicas como sociales. El avance de la industrialización significó la socialización de algunas actividades reproductivas que requirieron mayor especialización, aunque la responsabilidad de que la tarea se cumpla se mantiene en manos de las mujeres. Es el ejemplo de la educación o la salud, que tienen un componente doméstico y uno público.

Pero la relación no es lineal en cuanto a transferencia de actividades hacia afuera del hogar, tanto porque las crisis devuelven tareas a la familia, que recaen en las mujeres, como también porque se crean nuevas necesidades que se deben satisfacer o complementar por la familia.

LAS GRANDES CRISIS DEL SIGLO XX

El estudio de las dos grandes crisis del siglo XX ilustra los profundos cambios a que estas dieron lugar en la configuración de las relaciones de producción, las relaciones laborales y las relaciones de género. El análisis de estos procesos es un importante punto de sustento de este libro, y ponerlos en su contexto histórico tiene el propósito de “desnaturalizar” las concepciones económicas vigentes y enfatizar la característica de construcciones sociales del ordenamiento económico actual.

Las grandes crisis son aquellas que ponen en cuestión el modo de regulación⁴, en oposición a las crisis menores, que no implican más que dar un nuevo aliento a los mecanismos de crecimiento. Aquellas son crisis de mutación entre una regulación antigua, que no permite más el crecimiento económico, y una nueva regulación que permitirá resolver las causas profundas de la crisis.

Claus Offe (1990) señala que una contradicción, dentro de un específico modo de producción, es la tendencia inherente a destruir las precondiciones mismas de las cuales depende su supervivencia: “Las contradicciones se hacen manifiestas en situaciones donde se produce una colisión entre las precondiciones constituyentes y los resultados de un modo específico de producción, o donde lo necesario se hace imposible y lo imposible se hace necesario” (p. 119).

El fin de los “treinta gloriosos” –usando la expresión creada hacia fines de los 1970 por Jean Fourastié⁵– designa los treinta años entre 1945 y 1975, durante los cuales la mayoría de los países desarrollados (pero también otros) experimentaron un crecimiento fuerte y sostenido, con una baja tasa de desempleo, única en la historia del capitalismo.

También en América Latina, aunque en grados diversos a su interior, se produjeron tasas de crecimiento económico elevadas a partir de la segunda mitad de la década de 1940. Estudios recientes de Cepal

4. Se denomina ‘modo de regulación’ al conjunto de principios macroeconómicos y de formas y arreglos institucionales capaces de garantizar la estabilidad del régimen de acumulación respectivo (Boyer 1989).

5. Jean Fourastié, ingeniero y economista francés (1907-1990).

comparan los ritmos de crecimiento del período 1940-1980 y los de la década de 1990, y muestran que la mayoría de los países ha sido incapaz de recuperar los ritmos anteriores a la crisis de la deuda de la década de 1980. (Véase, entre otros, Katz y Stumpo 2001.)

¿Qué fue lo que puso fin a los “treinta gloriosos”? No hay una respuesta unánime a esta pregunta. Pero se puede decir que estos años incubaron una serie de contradicciones que dieron lugar a la desregulación progresiva del sistema de relaciones internacionales que se había puesto en práctica al término de la Segunda Guerra.⁶ Los desórdenes financieros, la inflación y la desocupación crecientes desde finales de los sesenta fueron las manifestaciones más llamativas de estas contradicciones en el plano económico. Para los partidarios de la teoría de la regulación, fue el resultado del agotamiento progresivo de las posibilidades que ofrecían los compromisos sociales característicos de la época fordista. Otros, en cambio, sostienen que la fuerte intervención del Estado atascó la máquina y bloqueó la iniciativa privada.

Tanto los teóricos marxistas como los liberales ven al Estado como el principal sistema institucional de la sociedad capitalista avanzada para asumir la función de superar las contradicciones. Esta afirmación da lugar a la pregunta sobre “si el Estado es realmente capaz de desempeñar esta función con eficacia o si bien existen contradicciones sistemáticas al nivel de la propia actividad estatal que le impiden manejar con éxito” aquellas contradicciones (Offe 1990: 121).

Pero las formas del Estado, como construcción social, cambian a lo largo del desarrollo capitalista, lo cual está relacionado con las particularidades del proceso de acumulación y con el cambio de las relaciones de poder entre los actores sociales. Estas formas del Estado se manifiestan como un conjunto de arreglos institucionales que buscan asegurar la cohesión social necesaria para el funcionamiento de la modalidad de desarrollo capitalista existente en cada momento.

Los arreglos institucionales establecen un modo de regulación capaz de asegurar la reproducción de las relaciones sociales básicas de este tipo de sociedad (mercantil y salarial); y sostener y conducir

6. Particularmente en los acuerdos de Bretton Woods, 1944.

el régimen de acumulación⁷ vigente y la compatibilidad dinámica del conjunto de decisiones descentralizadas, sin que sea necesario que los actores económicos internalicen los principios del ajuste del sistema. De esta manera, se puede asegurar la estabilidad dinámica del sistema en su conjunto de un período a otro.

En el período que media entre las dos grandes crisis del siglo XX se estableció un conjunto de instituciones y prácticas sociales congruentes con el paradigma tecnológico y las formas de producción, y su correspondiente régimen de acumulación y modo de regulación.

Las crisis, dice Michel Aglietta, no se pueden explicar sin tomar en cuenta el sistema de regulación en su conjunto, es decir, “la forma en la cual se reproduce la estructura determinante de una sociedad dentro de sus leyes generales”.⁸ Considerando la permanencia de sus estructuras fundamentales, el capitalismo ha probado su capacidad de adaptación, transformando su modo de regulación a lo largo de sus distintas fases.

La gran crisis de 1929 puede considerarse como crisis de la regulación competitiva, es decir, de un modo de regulación caracterizado por la flexibilidad de los precios, los salarios y el empleo. En ese contexto, la extensión del fordismo permitió la aparición de una forma de regulación que relanzó el crecimiento. En América Latina, la crisis puso fin a un período liberal/oligárquico, dando inicio a una nueva fase histórica que se suele denominar como desarrollismo, en la que se utilizó un marco interpretativo y normativo de fundamento keynesiano. Para sacar al capitalismo del estancamiento, se postuló la necesidad de la acción de fuerzas exógenas, y fue el Estado el que tomó ese lugar. Los empresarios formaron parte de esta creación de nueva institucionalidad, mientras el Estado estimulaba la acumulación de capital que dio impulso a la industrialización por sustitución de importaciones. En Chile, la creación de la Corporación de

7. Se denomina ‘régimen de acumulación’ al conjunto de regularidades que aseguran la progresión general y relativamente coherente de la acumulación de capital, es decir, que permite reabsorber o posponer las distorsiones y desequilibrios que nacen permanentemente del mismo proceso (Boyer 1989).

8. Michel Aglietta, citado en Brémond et Gélédan (1984).

Fomento de la Producción (Corfo) es un claro ejemplo de este proceso.⁹

En términos generales, se puede sostener que el crecimiento de tipo taylorista/fordista se funda en la dupla ‘producción de masa’ y ‘consumo de masa’. Su modo de regulación descansa en mantener un fuerte crecimiento de la productividad, condición necesaria para que crezca la demanda sin bajar la tasa de ganancia. En este sentido, sería necesario profundizar en cómo incide, en la productividad del trabajo, la forma específica de reproducción de la fuerza de trabajo en esta etapa. La división taylorista del trabajo generaba el crecimiento de la productividad cuando los productos eran estandarizados y fabricados en serie en grandes cantidades. Esto hacía posible, al mismo tiempo, el crecimiento de la ganancia, la baja de los precios en términos reales y el aumento de los salarios. Estos dos últimos elementos permitían generar demanda masiva. Esta estructura inducía a un aumento en la inversión (con aumento del capital necesario por trabajador/a). La intervención del Estado y los acuerdos logrados para implementar medidas tales como salarios mínimos garantizados, indexación de salarios, seguro de desempleo, etc., favorecían el crecimiento regular de la demanda, condición necesaria para este modo de regulación.

Hacia finales de la década de los sesenta comenzaron a evidenciarse claras señales de erosión de los elementos básicos del taylorismo-fordismo, “cuando el ritmo de productividad comenzó a disminuir mientras aumentaba el capital fijo per cápita, lo que provocó una disminución de la tasa de ganancia y, después de cierto tiempo, una caída del ritmo de acumulación” (Lipietz y Leborgne 1990: 106).

Un conjunto de mecanismos diversos está en la base de la crisis del fordismo. Los métodos de producción tayloristas-fordistas se hicieron crecientemente más difíciles de aplicar en sectores nuevos que habrían podido mantener el aumento de la productividad. El

9. A propósito de la historia económica de Chile en ese período, resulta interesante la lectura del libro *Historias personales, políticas públicas* (1993), publicado por Cieplan y Editorial Los Andes (Serie Diálogos), basado en entrevistas a ocho destacados empresarios y economistas, realizadas por Margarita Serrano y Marcia Scantlebury y editado por Oscar Muñoz.

mercado dejó de ampliarse y la demanda de renovación y no de primera adquisición dio lugar a fluctuaciones del nivel de la demanda que hizo necesaria una mayor flexibilidad de las cantidades producidas, lo que es poco compatible con la producción en cadena. A otro nivel, el taylorismo-fordismo produce una alienación del trabajador¹⁰ que induce a comportamientos desfavorables para la producción, como ausentismo, rotación elevada, indiferencia a la eficacia, etc. (Brémond y Gélédan 1984).

Asimismo, desde el momento en que se atenúa la progresión de la productividad los arreglos institucionales, conforme a los requerimientos del consumo de masas, significaron una creciente autonomía de los salarios nominales, un aumento de los costos laborales no salariales y un alto grado de estabilidad en el empleo, que fueron fuente de tensiones tanto en el campo económico como sociopolítico (Boyer 1987).

Es pertinente preguntarse aquí si estas interpretaciones sobre la crisis son pertinentes para América Latina en general, y para Chile en particular. Hay abundante literatura sobre si se puede hablar de desarrollo del fordismo en América Latina, e inclusive en países desarrollados de Europa. Sin entrar en ese debate, sí se puede afirmar que ha sido el referente conceptual y de políticas públicas, empresariales y sindicales. De este modo, los arreglos institucionales que corresponden al fordismo en los países desarrollados son tomados como referente en América Latina, especialmente en los países que alcanzaron mayor industrialización vía sustitución de importaciones. La teoría keynesiana fue, también aquí, parte de un saber convencional dominante, que se constituyó en el fundamento teórico-ideológico del modelo industrial-desarrollista propugnado especialmente por Prebisch y por la Cepal.

Es en este sentido que el análisis de la crisis fiscal del Estado nos parece de utilidad para nuestra realidad. A principios de los setenta, James O'Connor (1973) desarrolló la *teoría de la crisis fiscal del Estado* en Estados Unidos frente al creciente déficit presupuestario,

10. Se refiere especialmente al principio de organización taylorista del trabajo, que fracciona los procesos productivos en pequeñas operaciones parciales y separa estrictamente las tareas directivas y las de ejecución.

para elucidar la relación entre el sector privado y el estatal y entre el gasto privado y el público. O'Connor parte de la premisa de que el Estado capitalista debe cumplir dos funciones básicas, con frecuencia mutuamente contradictorias: acumulación y legitimación. Esto significa que debe tratar de mantener o crear las condiciones en las cuales la acumulación rentable del capital sea posible. Sin embargo, debe también intentar mantener o crear las condiciones de la armonía social. Un Estado capitalista que abiertamente usa su fuerza coercitiva para ayudar a una clase a acumular capital a expensas de otras, pierde su legitimidad y mina las bases de su apoyo. Pero, al mismo tiempo, un Estado capitalista que ignora la necesidad de apoyar el proceso de acumulación de capital arriesga la fuente de su propio poder, esto es, la capacidad de la economía de producir plusvalor y los impuestos que se recaudan a partir de ese plusvalor.

La crisis derivó del hecho de que el costo del crecimiento del Estado keynesiano, al recaer fiscal y normativamente sobre la inversión privada, generó condiciones desfavorables para la valorización privada del capital. Con ello se agudizó la contradicción entre el crecimiento del Estado y la rentabilidad de las inversiones privadas. Pero mientras en el período anterior la intervención del Estado había sacado a la economía del estancamiento, ahora pasaba a ser conflictiva en el contexto de una crisis de valorización del capital. Esta crisis se agudizó cuando los costos y los precios de nuevos productores (principalmente asiáticos), condicionados por organizaciones económico-sociales diferentes, establecieron condiciones de competitividad extremadamente desfavorables para la producción fordista.

Las innovaciones tecnológicas permitieron descomponer los procesos productivos y realizar, en sitios muy diversos, fases integradas de procesos que antes debían estar localizados en un mismo lugar. Las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones suministraron la base material para la internacionalización de la gestión y de la producción de las empresas, al permitir la interacción en tiempo real de todas las unidades de gestión a escala global. Esto ha ampliado la capacidad de maniobra y la flexibilidad del sector capitalista, tanto productivo como financiero, para buscar condiciones más favorables allí donde se encuentren. Por otra parte, los estados

nacionales han perdido endogeneidad decisoria y, más aún, se han puesto en competencia entre ellos para otorgar mejores condiciones de rentabilidad del capital, y así atraer inversiones y evitar las fugas.

Las críticas a la organización del trabajo taylorista –el cual daba lugar a una “despersonalización” de los involucrados en él– dieron lugar a estrategias tales como la creación de trabajos con mayor participación, responsabilidad y compromiso de los trabajadores y trabajadoras. Esto, que en un momento dado pareció ser la solución para crear buenos trabajos, es la base de nuevos problemas que se originan en el aumento en la intensidad (Moldaschl 2002). En la primera parte de este libro se describen y analizan estos problemas que, en muchos casos, combinan los característicos del taylorismo con las de nuevas formas de organización del trabajo, combinación que es más frecuente en las economías de menor grado de desarrollo relativo.

Carlota Pérez (1989) señala que “los períodos de rápido crecimiento (ya sea de empresas, industrias o países) son impulsados por la combinación sinérgica de un conjunto de oportunidades tecnológicas y de un marco institucional que se le adapta y lo favorece...” El cambio tecnológico, sostiene, fue uno de los factores principales de la “edad de oro” del crecimiento de postguerra. Sin embargo, a partir de la década de 1970, y a pesar del desarrollo de sistemas tecnológicos totalmente nuevos, no se logra un ritmo de crecimiento similar al anterior. Esto es “consecuencia de un grave desajuste entre el nuevo potencial tecnológico, que transforma gradualmente la economía, y un marco socioinstitucional inadecuado a nivel nacional e internacional” (p. 4). Quince años después, todavía podemos sostener esta afirmación, aunque posiblemente con algunos cambios en los contenidos específicos.

RELACIÓN ENTRE PRODUCCIÓN Y REPRODUCCIÓN EN MOMENTOS DE CAMBIO

Los cambios tecnológicos y organizativos y las presiones sobre la competitividad requieren nuevas capacidades de la fuerza de trabajo. Además de la formación laboral para el uso de nuevas tecnologías, hay que considerar las nuevas habilidades personales, psíquicas

e intelectuales necesarias para la rápida adaptabilidad a los cambios, y hacer posible la utilización de controles e incentivos laborales totalmente diferentes a los del período anterior.

Para abordar estos cambios no sólo se requiere de educación formal o capacitación concreta, las que, además, podrían quedar rápidamente obsoletas. Las capacidades requeridas en un número cada vez mayor de trabajos, y no exclusivamente en el nivel profesional o técnico, implican una forma de socialización y de inserción social que pasa a ser también un trabajo. Como señala Christophe Dejours (1998), sólo se puede beneficiar del dispositivo de formación de competencia aquel que logra utilizar eficazmente todas las técnicas que existen fuera del trabajo y que se dan por supuesto en cualquier trabajador o trabajadora. Utilizar la computadora y el correo electrónico, saber redactar, llenar un formulario o una carta administrativa, saber leer las instrucciones de un equipo electrodoméstico, conocer las instituciones para poder beneficiarse de los derechos, etc., exige tiempo no laboral, que debe compatibilizarse con las obligaciones laborales y con las extralaborales. La reproducción cotidiana y generacional requiere cada vez más esfuerzo y más capacidades para evitar la exclusión. El reparto del trabajo reproductivo, al interior del hogar y en la sociedad, es, cada día más, condición indispensable tanto para la equidad social y de género como para el desarrollo.

Si aceptamos que el orden económico y el orden de género interactúan, que se construyó un cierto contrato de género del período industrial desarrollista con su correlato en la “relación laboral normal”, entonces es pertinente la pregunta sobre cuál es el orden de género que se está construyendo en la etapa actual. Cómo se construye un nuevo contrato social que equilibre los procesos de producción y reproducción en esta nueva etapa del desarrollo tecnológico, económico y sociocultural, es una pregunta central de este libro.

Virginia Guzmán y Amalia Mauro avanzan en este sentido al estudiar las trayectorias laborales de mujeres y de hombres desde la perspectiva de las transformaciones ocurridas en el ámbito laboral y en el orden de género. El estudio permite vincular la dinámica del mundo laboral con dimensiones subjetivas y, a la vez, aprehender la conjunción de factores que actúan en la construcción de los itinerarios.

rios laborales y familiares. La investigación muestra que la multiplicación de los cambios que se dan en el curso de la vida laboral de las personas hace que sus trayectorias laborales se limiten cada vez menos a esquemas simples (ascenso, estabilidad, retiro), y se vuelvan más discontinuas y heterogéneas. Asimismo, las relaciones de género tampoco siguen las trayectorias previstas en el modelo de familia vigente por más de medio siglo, estimuladas por biografías laborales menos previsibles que no permiten sustentar el ejercicio del rol de proveedor único.

Un factor que se debe tomar en cuenta en los cambios en este ámbito radica en la interrelación o tensión entre una visión tradicional de las relaciones de género, la necesidad de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y la creación de una sociedad más igualitaria. Desde la mirada tradicional, la flexibilización de la jornada laboral para las mujeres es considerada como una forma de compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo. Introduce la posibilidad del trabajo remunerado de las mujeres, necesario para el sustento del hogar y para el desarrollo de la autonomía sin una modificación sustancial, en principio, de la forma de organizar el trabajo doméstico y de cuidado. Al mismo tiempo, la inserción flexible de las mujeres implica una reducción de costos laborales, incluidos los relativos a la reproducción, que siguen ligados exclusivamente a ellas; y, además, permite sostener una oferta de trabajo flexible, necesaria en las nuevas formas de organización de la producción.

Sin embargo, no todo resulta tan coherente como parece. Como se muestra a lo largo del libro, la flexibilidad de la jornada presenta fuertes rigideces que no dan espacio para adaptarla a las necesidades reproductivas, tanto las de cuidado de la familia y de la propia salud, como las de formación laboral y personal.

Además, la redistribución de responsabilidades de cuidado tiene obstáculos que han resultado difíciles de superar. Por un lado, la redistribución al interior de la familia es lenta, a pesar de los cambios en el trabajo remunerado; y por otro, los servicios externos a la familia no están disponibles en los costos y calidad que permitirían un uso adecuado a las necesidades actuales, lo que afecta la participa-

ción laboral de las mujeres, y también la reproducción de la fuerza de trabajo en los niveles requeridos.

Cuando el trabajo femenino para el mercado es minoritario, el conflicto parece menor: se percibe como excepcional, se le da soluciones acordes a esta visión, y los costos –por lo menos los de corto plazo– son controlables. La segregación sexual del trabajo y la discriminación salarial contra las mujeres es parte de ese control de costos. Mientras, los hombres como grupo ejercen una cierta complicidad con estas prácticas, las que se justifican en la protección de su salario como proveedores.

La sociedad actual tiene que enfrentar nuevos y viejos desafíos. A lo largo del libro se va poniendo de manifiesto cómo la flexibilidad laboral es la punta del iceberg de un proceso mucho más complejo que se ha ido construyendo a través del tiempo. Las transformaciones trascienden el campo del trabajo llamado productivo y se extienden hacia la política, la cultura y las vidas personales, y ponen al debate el tipo de sociedad que estamos reproduciendo.

Las prácticas sociales que se observan, con sus contradicciones y peligros, sus necesidades y deseos, sus posibilidades y limitaciones, tienen en gestación un nuevo contrato social y un nuevo contrato de género que aseguren la sustentabilidad social. Resulta, entonces, oportuno preguntarse –como se hace en este libro– sobre los actores y procesos que participarán en la construcción de estas nuevas convenciones.

PRIMERA PARTE

LA FLEXIBILIDAD COMO NUEVO EJE
DE LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

LA FLEXIBILIDAD LABORAL COMO NUEVO EJE DE LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN

SONIA YÁÑEZ

INTRODUCCIÓN

En Chile, como en tantos otros países, el mundo del trabajo está sometido hoy a transformaciones profundas, que tienen como trasfondo procesos que van más allá de lo netamente laboral. Entre ellos, y fundamentalmente, la revolución científico-tecnológica y las nuevas dimensiones de la globalización, que desde principios del nuevo milenio han asentado una economía capitalista de nuevo cuño, caracterizada por la flexibilidad. Corolario de esta tendencia han sido la erosión de la relación laboral hasta ahora considerada normal, la crisis de las políticas e instituciones laborales y sociales vigentes, y la consiguiente emergencia de nuevas formas de empleo y de relaciones laborales y sociales. Las sociedades capitalistas actuales se encuentran, entonces, colocadas ante la siguiente paradoja: para un número cada vez mayor de personas, el empleo ha dejado de ser empleo “típico” o “normal”, mientras que las políticas públicas –particularmente las laborales, las de seguridad social y de familia– siguen siendo pensadas en clave de empleo estándar.

La comprensión de los cambios sociales implícitos en esta situación, que desborda las instituciones económicas, sociales y políticas existentes, escapa a las posibilidades de modelos de interpretación que han ido quedando obsoletos. De hecho, los vacíos y los dilemas políticos apuntan a otros de tipo teórico, los cuales es necesario abordar si se quiere tener claridad sobre las opciones de política que se abren en los nuevos escenarios.

Este primer capítulo se centra en el tema específico de la flexibilidad laboral, en tanto proceso de reorganización del trabajo societal

que se inicia con la crisis de la valorización del capital ocurrida en los años setenta del siglo recién pasado. Tan voluminosa es la literatura dedicada a estas materias, como diferentes son las posiciones que adoptan los distintos autores respecto a su génesis, contenidos y consecuencias socioculturales. El debate no sólo evidencia la variedad de conceptos relativos a la flexibilidad laboral, construidos desde lugares, experiencias e intereses diferentes. En las opiniones sobre qué flexibilizar en el mundo laboral, y cómo hacerlo, también se manifiestan las diversas visiones que hoy compiten respecto del orden económico, social, de género y cultural hacia el cual se quiere avanzar por medio de las políticas públicas.

En este marco, la polémica sobre flexibilidad se presenta muchas veces como una dicotomía: por un lado, aparecen quienes quieren ‘flexibilizar’, generalmente empresarios; y por otro, quienes buscan ‘rigidizar’ las relaciones laborales, generalmente trabajadores, sindicatos y algunos sectores del Estado. Los primeros quieren proyectar una imagen de impulsores del progreso económico y social, mientras tildan a los segundos de retrógrados nostálgicos y estancados en épocas pasadas. Como muestra el debate público en Chile sobre estos temas, el empresariado insiste una y otra vez en que la flexibilidad productiva y laboral requiere *sine qua non* sacrificar gran parte de los logros históricos de los trabajadores en cuanto al control sobre las condiciones de empleo, y eliminar muchas de las normas jurídicas referidas a la protección de la fuerza laboral. Se atribuye a estas normas la creación de rigideces que impiden que las empresas se adapten a situaciones cambiantes y, en este sentido, la desregulación es vista como *la* fórmula para el éxito económico.

Concordante con lo anterior, el marco regulatorio para el empleo flexible que se ha configurado en las últimas décadas apunta en primera línea a derribar protecciones al trabajo remunerado, transformar costos laborales fijos en variables y adaptar la fuerza de trabajo, el ‘capital humano’, prácticamente en forma ilimitada a las ‘necesidades del negocio’. Las consecuencias sociales más notorias de este debilitamiento drástico de la protección laboral y social de grandes grupos de trabajadores, de sus derechos laborales y, junto con ello, de la base de su organización, han sido una mayor inestabilidad y menor calidad del empleo, en Chile como en el resto del

mundo.¹ En este escenario, es entendible que gran parte de los trabajadores y sus organizaciones hayan tenido actitudes de rechazo a la flexibilización laboral, percibida sólo como una amenaza. El movimiento sindical, tanto nacional como internacional, ha estado enfrentando este tema desde posiciones de menor poder y con posturas defensivas, y únicamente en forma incipiente desarrolla una actitud propositiva y capacidad negociadora en este terreno.²

Respecto a los efectos sociales y culturales esperados de la flexibilidad, existen generalmente dos discursos o descripciones contrapuestas y unilaterales. El primero enfatiza las nuevas posibilidades que ofrece la flexibilización para debilitar las estructuras laborales rígidas que organizaban la vida de mujeres y hombres, reconocer la diversidad de los proyectos y estilos de vida, y promover los procesos de individuación que se traducen en mayores grados de libertad y autonomía. Este discurso ve en la flexibilidad una oportunidad de reconciliación entre trabajo y vida, la posibilidad de compatibilizar el trabajo productivo y el reproductivo, y la estructuración de relaciones sociales de género más equitativas dentro y fuera del ámbito laboral. El segundo discurso pone el acento principal en los efectos sociales negativos de la flexibilización, tales como precarización del empleo, desprotección social, extensificación e intensificación de las jornadas laborales y pérdida de control de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y el tiempo libre.

Ambos discursos no sólo desconocen la tensión y ambivalencia inherentes a los procesos tecnológicos, económicos, sociales y cultu-

-
1. Este proceso ha sido heterogéneo en las diferentes regiones y países, al estar determinado por las instituciones existentes, las políticas laborales y las estrategias corporativas. Comparando América Latina con Europa, destaca que la desregulación laboral en la primera ha operado sobre niveles de vida más bajos y menores grados de protección social y laboral de los trabajadores; en el caso europeo se han adoptado, en mayor grado, medidas concertadas de flexibilidad entre los actores laborales, que generalmente han sido complementadas con regulaciones estatales dirigidas a limitar impactos sociales negativos y el control sindical sobre su aplicación. En los estudios disponibles al respecto se citan como casos de desregulación particularmente "salvajes" en América Latina, el Plan Laboral chileno de 1978, la Ley 1/186 de Panamá, la Ley 50 de 1990 en Colombia, la Ley 133 de 1991 de Ecuador, los decretos legislativos de Perú de 1991 y la Constitución Peruana de 1993. Más positivas han sido las experiencias que han introducido formas de flexibilidad negociadas colectivamente (Brasil y Argentina), aunque puede haber mucha discrepancia entre la normativa y los acuerdos adoptados, por una parte, con lo que sucede en la práctica, por la otra (Gamonal, 1996).
 2. Estos argumentos se encuentran ampliamente desarrollados y empíricamente fundamentados en los trabajos de Espino (1999), y Espinoza y Yanes (1999).

rales en las sociedades actuales, sino que también niegan la capacidad de la agencia humana para afectar el curso de los acontecimientos sociales. La confusión entre el proceso propiamente tal que es flexibilidad, y el encauzamiento regulatorio específico de este proceso en la forma de desregulación neoliberal que ha tenido lugar durante las últimas décadas, no hace sino encubrir el hecho de que la flexibilidad es una categoría socioeconómica y construcción social-histórica, y en tanto tal, ni sus contenidos ni su futuro están predeterminados.

La flexibilidad, si bien se basa en procesos objetivos, tales como la globalización y la revolución de las tecnologías, necesita –como todo acontecimiento social– de la acción e intervención de los seres humanos para implementarse. La agencia humana tiene la capacidad de afectar el curso de la flexibilidad, y las formas e impactos sociales de este proceso dependen de las estrategias y prácticas políticas que adopten los diferentes actores sociales y políticos para hacer valer sus intereses, a veces opuestos y otras coincidentes.

Del diseño del nuevo marco regulatorio que estas interacciones pueden crear dependerán, en gran parte, las formas de flexibilidad productiva y laboral que se instalen, los efectos que la flexibilidad tendrá sobre el trabajo y la vida de las personas y de la sociedad en su conjunto y, de este modo, el grado de subordinación y apropiación del potencial del cambio tecnológico y económico según los intereses actuales y estratégicos de los diferentes actores laborales y sociales.

Los procesos de desregulación económica, social y laboral llevados a cabo en Chile durante las dos últimas décadas han instalado una flexibilidad que es una construcción teórica, política y social levantada casi exclusivamente desde la perspectiva de un solo actor, el empresariado. Los sectores mayoritarios de la sociedad, entre ellos los trabajadores y las mujeres, no han podido incidir mayormente en las pautas de la flexibilización, ni han desarrollado aún una perspectiva propia frente a los cambios del trabajo. En gran parte, esto ha llevado a que los efectos de la flexibilidad se restrinjan a ganancias de las empresas –en la perspectiva de una mayor productividad y competitividad–, sin dar respuesta a las crecientes exigencias que se plantean en el campo de la reproducción de la fuerza de trabajo. A

esto se suma el que las actuales aproximaciones al trabajo flexible reflejan y fomentan imágenes y realidades de género tradicionales.

Frente a esta situación, se plantea la pregunta sobre cómo podrían abrirse espacios y activarse actores sociales y políticos para explorar nuevas alternativas y generar las condiciones necesarias para la implementación de un paradigma diferente de flexibilidad. Diferente en el sentido de estar basado en un marco regulatorio que cuestiona de fondo el esquema de desregulación que ha dominado las políticas públicas e instituciones durante las últimas décadas, y cuyos resultados no han significado el cumplimiento de las promesas de más y mejor trabajo para todos y todas. A su vez, este nuevo marco regulatorio, capaz de superar los estrechos horizontes de la empresa individual, respetar las necesidades e intereses de los trabajadores de ambos sexos y considerar las necesidades de la sociedad en su conjunto, tendría que fundamentarse en nuevas aproximaciones teóricas en las cuales la flexibilidad, la protección de la fuerza de trabajo y la equidad de género fueran consideradas conceptos complementarios más que opuestos (Ozaki 1999).

Este nuevo enfoque permitiría reorientar la normativa y las políticas laborales y sociales en dos sentidos: incorporando armónicamente en ellas la *flexibilidad laboral* y la *seguridad social*; y convirtiendo la *protección de la fuerza de trabajo* y la *equidad de género* en condiciones básicas para la aceptación social y el desarrollo exitoso del proceso flexibilizador. En esta versión 'renovada', la flexibilización podría involucrar aspectos de interés no sólo para el empresariado, sino también para los trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Si bien esta demanda tiene un lado humano y social, también adquiere, como argumentaremos más adelante, un significado económico. Escoger una perspectiva de flexibilidad que sea más sensible a los requerimientos de equidad social y de género, sería parte importante del diseño de un nuevo contrato social que reequilibre los procesos de producción y reproducción en esta nueva etapa del desarrollo tecnológico, económico y sociocultural que vive gran parte del mundo. Para nuestro país, ello se convierte cada vez más en una necesidad de su desarrollo económico, social y cultural, y de su competitividad en mercados globales y en la era informática.

Combinar la flexibilidad que las empresas requieren y demandan con los legítimos intereses de trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad social –dos conceptos y campos temáticos cuya unión no parece ser evidente– es, sin embargo, un tema complejo, multidimensional y polifacético, que afecta la regulación impuesta mediante la normativa laboral, el sistema de seguridad social y la negociación colectiva. Primeros pasos en esta búsqueda pueden ser los conceptos desarrollados últimamente en los Países Bajos, y que ahora están presentes en el debate teórico y político internacional. Para tales conceptos se ha creado un término propio, el de la *flexicurity* (en español: flexi-seguridad), como unión entre flexibilidad y seguridad; vale decir, como alternativa a la flexibilidad ‘pura’. En su eje está la redefinición de la interrelación entre el sistema de empleo y el de protección social, que requiere ser materializada teniendo en cuenta las condiciones normativo-institucionales de cada país (Stichting van de Arbeid 1996, Wilthagen 1998, Pennings 1999, Keller y Seifert 2000).

No obstante estos primeros avances conceptuales, actualmente no existe en ninguna parte una noción madurada de seguridad flexible, menos aún de una flexibilidad regulada y protegida que promueva la equidad de género dentro y fuera de la esfera laboral. Su diseño y construcción institucional constituye, por lo tanto, un desafío y aporte importante para las ciencias sociales, especialmente para los estudios de género.

En el texto que sigue a continuación, la flexibilidad laboral se discute en su interacción con las relaciones sociales de género. El objetivo de esta específica aproximación es contribuir a ampliar y profundizar nuestros conocimientos sobre la naturaleza y las dinámicas de los radicales cambios en el sistema del trabajo societal que todavía no terminan de instaurarse. Se espera aportar de este modo a un nuevo paradigma de análisis político-económico del capitalismo flexible, ambos –el tipo de sociedad y la teoría económica sobre ella– todavía en construcción.

En el marco de esta preocupación central se discuten factores, características e implicancias de los cambios en los patrones de normalidad del empleo observados. Asimismo, se analizan rasgos im-

portantes del actual modelo de flexibilidad y se señalan las frustraciones que va generando a pesar de las nuevas posibilidades de emancipación humana que los cambios del trabajo en la era digital global ofrecen.

Estas reflexiones teóricas sobre flexibilidad se apoyan en antecedentes empíricos, resultado de estudios de empresas en la industria manufacturera y el sector servicios en Chile, realizados entre 1997 y 2000 por investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Mediante estos estudios de casos se captaron, por un lado, diferentes escenarios de flexibilidad en el nivel micro (empresa); y, por otro, diversas formas de empleo no estándares asociadas a estos escenarios específicos (Díaz y Yáñez 1998, Medel y Yáñez 2000). Los resultados de los estudios de empresas se expondrán más detalladamente en el próximo capítulo.

1. LA FLEXIBILIDAD COMO PILAR DE UN NUEVO RÉGIMEN DE ACUMULACIÓN DEL CAPITAL

Desde mediados de la década de los setenta del siglo XX, diversos factores vinculados a importantes variaciones en las condiciones de la valorización del capital —especialmente mercados cada vez más globalizados, complejos, dinámicos, inseguros y competitivos que ejercen una presión progresiva sobre costos, tiempos de entrega e innovaciones— están impulsando cambios radicales en el paradigma de producción y acumulación implementado durante la posguerra. Estos cambios radicales se expresan en la ruptura de las lógicas del modelo taylorista-fordista y la emergencia de un nuevo paradigma de producción, entendido como conjunto relativamente congruente de nuevas tecnologías, organización de empresa, principios de gerenciamiento y relaciones laborales.

Según Dörre (2002:14), se trata de “un modo de producción y de trabajo flexible y mercado-centrado” que se emplaza en el nivel micro, “y que se comunica a través de un modo abstracto de control con la macroeconomía, es decir, con el (nuevo) régimen de acumulación del capitalismo flexible”. Este último estaría caracterizado por un creciente impacto de los mercados financieros globales y de los vaivenes de la bolsa —de las alzas y bajas efectivas o esperadas de las

acciones— sobre la economía real. El núcleo del régimen de acumulación del capitalismo flexible estaría constituido por formas de regulación orientadas en el valor en que el parámetro sobresaliente sería el *shareholder value* (las ganancias efectivas o esperadas de los accionistas).

Si bien el funcionamiento de la empresa privada siempre se ha orientado a la ganancia, en el nuevo modelo de acumulación prima la lógica de los mercados financieros; vale decir, el éxito de las empresas se mide crecientemente por la rentabilidad de las acciones, las alzas y caídas de la bolsa y las ganancias o pérdidas para los accionistas de las respectivas organizaciones. De este modo, mientras en la era taylorista-fordista del capital dominaba, hasta un cierto punto, la racionalidad de la producción (o del trabajo concreto que produce valores de uso) por sobre la racionalidad del mercado (o del trabajo abstracto que produce valor y plusvalor), en la nueva organización productiva flexible estas prioridades se invierten. “El triunfo, siempre relativo, de la racionalidad de mercado sobre la de la producción ha llegado a ser la fuerza motriz del nuevo régimen de acumulación” (Dörre 2002:15).

Elementos centrales del modelo flexible y mercado-centrado de producción y acumulación que se describen a continuación, son las nuevas tecnologías de información y comunicación, la descentralización y mercantilización de las organizaciones y las nuevas formas de relación laboral. A ellos se suman cambios socioculturales de amplio alcance; entre ellos, y muy especialmente, las modificaciones en las relaciones de género asociadas a la creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral, parte esencial del enfoque aquí sustentado.

1.1 El potencial elástico o flexible de las nuevas tecnologías de la información y comunicación

La base tecnológica del nuevo modelo de acumulación del capital es, sin duda alguna, el potencial elástico o flexible de las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Una ojeada al desarrollo histórico de las sociedades humanas muestra que los períodos de revoluciones o cambios radicales en la tecnología, vale decir, en los instrumentos con ayuda de los cuales los seres humanos

actúan sobre la naturaleza e interactúan entre sí y sobre sí, siempre fueron también épocas de profundas transformaciones económicas y sociales.³

Histórica y lógicamente se distinguen tres tipos fundamentales de tecnologías vinculados a grandes cambios del régimen social de la producción: la herramienta simple guiada directamente por la mano del trabajador; la máquina-herramienta, en cuyo caso un sistema de mecanismos dirige la herramienta asignándole al trabajador funciones de conducción y regulación de la máquina; y la maquinaria automática –autoconducida y autorregulada– que sustituye, por tecnología, las funciones humanas de conducción y regulación de la máquina.

Dos siglos atrás, el instrumento de trabajo revolucionado de entonces, la máquina-herramienta, reemplazó a la simple herramienta conducida por la mano del trabajador, adquiriendo su imagen más desarrollada en el sistema estructurado de máquinas de la fábrica. Ello fue el punto de partida de la conversión de la manufactura en la gran industria, la que revolucionó todas las estructuras económicas y sociales de la sociedad de entonces.

Una de las características importantes de esta forma de producción fue la incorporación rígida de la fuerza de trabajo humana en un sistema estructurado de máquinas de fábrica, en que se la sometió al ritmo de la maquinaria y a una modalidad de mando y control directo. Las labores de los trabajadores se redujeron a operaciones parciales y repetitivas, a la vez que los componentes físicos e intelectuales de la fuerza de trabajo se distanciaron y polarizaron.

En la actualidad, la maquinaria automática flexible (o maquinaria cibernética⁴), combinada con el sistema informático integrado que

3. “Lo que distingue a las épocas económicas no es lo que se hace, sino cómo, con qué medios de trabajo, particularmente con qué instrumentos de trabajo se hace. Los instrumentos de trabajo no sólo son el exponente del desarrollo de la fuerza de trabajo humana, sino también el exponente de las relaciones sociales en que se produce” (Marx 1890:194-195).

4. La maquinaria automática se convierte de un sistema en un principio relativamente rígido a uno flexible o cibernético que se basa sobre el principio del retroacoplamiento, tan sólo con la introducción masiva de la microelectrónica a partir de la segunda mitad de la década setenta del siglo pasado, que permitió la integración entre los sistemas de procesamiento de datos y las tecnologías de la comunicación. Estos procesos cambiaron los parámetros técnicos y económicos de las tecnologías de la automatización, y permitieron ampliar en forma importante el campo de su aplicación.

traspasa las fronteras no tan sólo de las empresas, sino también de los países, se convierte crecientemente en el instrumento principal para el dominio de los procesos de trabajo. Este es el proceso central de la llamada “revolución de las tecnologías”, que se espera tendrá –respecto a la profundidad del impacto que ejerce sobre las estructuras de la sociedad moderna– consecuencias semejantes a las de la Revolución Industrial (Comisión Europea 1993).

La esencia de este proceso es nuevamente una transformación radical del trabajo, de los modos de incorporación de los seres humanos al organismo objetivo de producción, proceso en el cual se impone una tendencia inversa a la dominante durante la época industrial. Las operaciones anteriormente divididas y parcializadas están siendo reintegradas, y el trabajador ya no es necesario para cumplir aquellas funciones que le había dejado la mecanización incompleta. Los componentes intelectuales se incorporan a la fuerza de trabajo individual y el trabajador se convierte en un “regulador de mayor jerarquía” (Nick 1983). El acceso al mundo real se da ahora cada vez más mediante su representación simbólica o reflejo informático, y la capacidad de los individuos de moverse en la lógica interna del emergente ‘ciberespacio global’ y entre ambos mundos –el mundo real y el mundo virtual– se torna cada vez más importante para la realización de las tareas laborales, así como para todo actuar social (Boes 1996). En el nuevo sistema productivo integrado global, el tiempo y el espacio se compactan, lo que hace posible la coordinación de procesos de trabajo distanciados espacialmente en tiempo real y, con ello, una relación menos rígida y más elástica entre trabajadores e instrumentos de trabajo, como tendencia general.

1.2 La descentralización y mercantilización de las organizaciones

Entre los procesos de reorganización de las empresas que se han expandido con fuerza en la última década, destacan la descentralización y la mercantilización de las grandes y medianas organizaciones.⁵

La descentralización es, en este caso, la desintegración organizativa de empresas estructuradas en forma jerárquica, que da lugar a

5. Los procesos de concentración del capital se realizan en la actualidad crecientemente en formas descentralizadas de organización de la producción y del trabajo.

unidades económicas de menor tamaño y con mayor o menor autonomía económica o legal, a su vez integradas a través de los sistemas de comunicación informáticos. En este proceso, ambas dinámicas –desintegración e integración– son en verdad las dos caras de una misma moneda.

La mercantilización, por su parte, se despliega en la exposición de estas unidades económicas descentralizadas, y de los trabajadores que laboran en ellas, directamente a mecanismos de mercado y de competencia.

Los procesos de descentralización y de mercantilización se presentan en dos variantes principales: la primera es la internalización del mercado, vale decir, la descentralización y mercantilización interna de las organizaciones, método que aspira a introducir principios de mercado al interior de la organización. En este caso, las unidades económicas descentralizadas se relacionan directamente con mercados externos a la empresa, sin mediación de departamentos centrales, tales como Adquisición y Ventas. Paralelamente, se mercantilizan las relaciones internas de las organizaciones, y las unidades económicas relativamente autónomas entran en competencia fáctica o ficticia entre sí. Tal cosa ocurre en la medida en que los intercambios entre ellas se realizan sobre la base de precios internos que se orientan según los precios de mercado, y el sistema de mando y control jerárquico se ve sustituido por la ‘sanción del mercado’, vale decir, sistemas de incentivos que incluyen metas comerciales.

Las unidades económicas relativamente autónomas al interior de las organizaciones pueden ser, por ejemplo, centros de costos o centros de utilidades que parecen empresas dentro de las empresas y están expuestas a la competencia. También se observan modalidades laborales como el trabajo en equipo y por proyectos, en que núcleos de trabajadores disponen de su propio presupuesto, deciden sobre los métodos y ritmos de su trabajo y están sometidos a acuerdos sobre recursos y remuneraciones en función de metas cumplidas. Mediante estos mecanismos, el instrumento del contrato de trabajo está siendo enriquecido por elementos propios de un contrato comercial.

La segunda variante de la descentralización y mercantilización de las organizaciones es conocida como la segmentación y externa-

lización de procesos productivos hasta ahora integrados (*outsourcing*). La subcontratación despegó en los noventa, cuando las compañías querían recortar costos y concentrarse en sus negocios básicos con altos márgenes de ganancias. En esta modalidad laboral, la descentralización y la mercantilización llegan tan lejos, que un número creciente de trabajadores está siendo integrado al proceso de producción de bienes o servicios bajo fórmulas contractuales que los sitúan en una amplia ‘zona gris’ entre trabajo dependiente e independiente. Muy a menudo ejercen sus actividades laborales a distancia –desde la calle o sus domicilios–, apoyándose en herramientas tecnológicas de la información y comunicación, tales como redes computacionales, Internet, telefonía fija y móvil, etc.; y en el marco de sus compromisos laborales o comerciales, tienen que estructurar su trabajo de acuerdo a criterios tanto técnicos como económicos.

Las dos variantes mencionadas de la descentralización y mercantilización hacen que las empresas pierdan sus contornos claros e inequívocos, que se profundicen la heterogeneización y la segmentación de sus estructuras internas, y que se ahonde la diversificación de los procesos, condiciones y requerimientos del trabajo. De este modo, ambas variantes ejercen fuertes impulsos hacia la flexibilización laboral y, en particular, constituyen la razón para que con la flexibilidad disminuya el trabajo en estructuras centralizadas y con horarios y lugares fijos (Döhl, Kratzer y Sauer 2000).

1.3 El trabajo flexible o la erosión del empleo normal

Desde la década de los ochenta del siglo pasado, y tanto en el ámbito internacional como en Chile, se observan cambios en los patrones de ‘normalidad’ del trabajo dependiente, lo que con frecuencia se califica como ‘erosión de la relación laboral normal’, esto es, de aquel paradigma que hasta hoy es el referente para las políticas e instituciones laborales y sociales.

Respecto a las dimensiones cuantitativas y cualitativas de los fenómenos llamados ‘empleo normal’ y ‘erosión del sistema del empleo normal o estándar’, actualmente no existe consenso en la literatura especializada, entre otras cosas, porque el contenido de estas categorías no ha sido esclarecido en forma suficiente. No obstante,

se están manejando elementos importantes para la comprensión de estos fenómenos que últimamente han sido resumidos por Dombois (1999), para quien la institución de la relación laboral normal se caracteriza por los siguientes supuestos:

- a) El trabajo asalariado es la única fuente de ingreso y subsistencia del trabajador dependiente. Este trabajo se ejerce a tiempo completo y proporciona, como mínimo, un ingreso familiar suficiente y regular para subsistir tanto en las fases de actividad laboral como en las de inactividad laboral, por ejemplo desempleo, enfermedad y vejez. La relación laboral es de duración indefinida, por principio proyectada hacia la continuidad e insertada en una malla tupida de normas legales o negociadas directamente entre los actores que regulan las condiciones contractuales y la protección social. También la duración y la distribución de la jornada de trabajo están normadas y estandarizadas.
- b) La relación laboral constituye una etapa más o menos larga en una trayectoria continua, eventualmente interrumpida por breves fases de cesantía. La edad y la permanencia en el empleo, pero sobre todo la antigüedad en la empresa, se expresan en un mejoramiento del estatus a través del tiempo y en derechos y garantías crecientes.

Desde mediados del siglo pasado, las ocupaciones con las mencionadas características se convirtieron en muchos países, entre ellos Chile, en la forma predominante del empleo dependiente, así como en el referente de las políticas laborales y sociales y marco de orientación práctica en el mercado de trabajo. Este es también el tipo de relaciones laborales que aún hoy predomina en términos cuantitativos, y que están siendo respaldadas y protegidas por las instituciones y políticas laborales y sociales.

El concepto de la relación laboral normal tiene una doble connotación. La primera es la connotación de la *norma*: se trata de relaciones laborales que han sido normadas. La segunda connotación es la de la *normalidad*, en el sentido de generalidad empírica. Entre ambos sentidos existe una estrecha interrelación. La relación laboral normal se convierte en normalidad empírica en la medida en que, como norma acordada socialmente, define las instituciones laborales

y sociales. Todo cambio en la norma, en la institucionalidad o en ambas, tiene, por lo tanto, un efecto sobre la normalidad del trabajo remunerado. A su vez, si cambia la normalidad del empleo, ello tendrá que reflejarse tarde o temprano en la modificación de la norma e institucionalidad.

Históricamente, el carácter obligatorio normativo y la generalidad empírica de la relación laboral normal se relacionaban más que nada con formas de producción industrial en masa especializada, fragmentada y estandarizada, como base de la organización taylorista-fordista, o también con representaciones simbólicas asociadas a estas formas de producción. Incidieron, en este contexto, las relativamente homogéneas condiciones de trabajo y de empleo que eran típicas para los obreros en la gran empresa industrial, en su mayoría hombres, que se ofrecieron a una regulación mediante una estandarización en alto grado.

Un papel importante en el proceso de constitución de la relación laboral normal como norma y, a la vez, normalidad empírica, jugaron las políticas keynesianas de regulación económica, las cuales asignaron al Estado un papel importante en la reproducción social, en el desarrollo de los Estados de Bienestar y en las políticas “de pleno empleo” (pensando empleo masculino). En este marco se perfeccionaron la normativa legal laboral y el sistema de protección social, y a él se sumaron las demandas y luchas del movimiento sindical que cristalizaron las necesidades e intereses de reproducción de los trabajadores, y que también buscaban normar y estandarizar las relaciones laborales. El desenvolvimiento de estos factores en contextos económicos, socioculturales, valóricos, políticos e institucionales diferentes, explican las especificidades nacionales de la relación laboral normal como construcción histórica y social en cada país.

La erosión de la relación laboral normal como forma institucional del empleo dependiente ligado al desarrollo de la era industrial del capitalismo y con un fuerte sello masculino, se expresa fundamentalmente en tres tendencias⁶ (Dombois 1999).

6. Se subraya aquí el término ‘tendencias’ para recalcar que cuando se habla, en este texto, de la erosión de la relación laboral normal, se consideran fenómenos emergentes en el ámbito del empleo, tendencias de cambio, y no, como podría interpretarse, cambios ya instalados completamente.

- a) La primera es la *creciente heterogeneidad de las formas de empleo dependiente*. Pese a las imprecisiones de medición y las interpretaciones contradictorias, se puede percibir, en términos generales, una fuerte diferenciación de las formas de empleo, proceso que se proyecta al futuro. Ha adquirido importancia empírica un espectro amplio de formas de empleo dependiente divergentes de la relación laboral normal, los empleos “atípicos” (con contratos a plazo fijo, temporales y a honorarios, trabajo suministrado, nuevas formas de trabajo a domicilio, independencia dependiente, seudoindependencia, etc.). También la creciente heterogeneidad de las jornadas laborales y de los sistemas salariales, así como la emergencia de nuevas combinaciones entre diferentes formas de empleo, hacen que la situación de los ocupados ya no sea tan homogénea como antes. De este modo, la relación laboral normal, a pesar de ser válida aún para dos tercios de los asalariados, pierde extensión.⁷
- b) La segunda tendencia es la *desestandarización, diversificación y desestabilización de las biografías laborales*. El aumento de formas atípicas de empleo, junto con el desempleo, contribuyen a la expansión de trayectorias laborales atípicas y discontinuas, las que tan sólo en forma insuficiente permiten acceso al sistema de protección social. Como bien se sabe, los derechos a la protección social, tales como los subsidios de desempleo y las pensiones de vejez, están condicionados por los empleos que se ha tenido anteriormente y son proporcionales a la duración del empleo, a los ingresos y a las cotizaciones. Por ello, todas aquellas personas que voluntaria o involuntariamente se desempeñan en empleos atípicos –que a menudo ofrecen ingresos inferiores a los de empleos “normales”, además de fomentar trayectorias laborales discontinuas– pueden contar tan sólo con prestaciones muy bajas en caso de enfermedad, de desocupación y en la vejez. Únicamente las personas que en su vida laboral trabajan en forma continua, a tiempo completo y en formas con-

7. En Chile, según la Encuesta Casen 2000 (Mideplan 2000), el 62 por ciento de los asalariados tiene contrato indefinido, y los que de manera genérica podrían llamarse empleos atípicos alcanzan un 38 por ciento.

tractuales “normales”, pueden hoy en día esperar una mínima protección.

- c) Tercero, debido a los procesos mencionados anteriormente, se produce la *pérdida de fuerza reguladora y protectora del sistema normativo legal laboral y social*. Este sistema está orientado, hoy como antes, por el empleo estándar, por lo cual numerosas personas están quedando excluidas de su campo de aplicación y protección. Así, si por un lado existe una generación de mayor edad, predominantemente hombres, que ha estado ocupada durante toda su vida en una relación laboral “normal” y puede acceder a los beneficios de la protección social; por otro, hay grandes y crecientes grupos de personas que carecen de protección suficiente debido a jornadas laborales reducidas, bajos ingresos, ocupación discontinua, empleos no protegidos por la institucionalidad laboral y social existente. Tal es el caso, especialmente, de importantes grupos de mujeres y de ocupados más jóvenes.⁸ De esta forma se abren camino nuevas variantes de la inequidad social y grandes peligros para los niveles de la protección social en general.

Sabemos que, empíricamente, algunos componentes de la definición de “relación laboral normal” nunca han tenido validez universal. Siempre han existido formas de empleo que escapaban del estándar de una relación laboral normal o típica, tales como las de jornalero o temporero, las contrataciones por obra o servicio, entre otras. En particular, un gran contingente de mujeres que trabajan remuneradamente nunca participó en esta supuesta ‘normalidad’. Sin embargo, la expansión del empleo atípico durante los últimos años como resultado de los procesos de flexibilización, ha aumentado la brecha entre “el modelo” y “la realidad”, quedando sin protección –o con protección disminuida– grupos importantes de trabajadores y trabajadoras.

Entre los factores que promueven la flexibilidad laboral está también la terciarización de la economía, que asienta las bases para una nueva diferenciación de actividades y condiciones laborales. Este pro-

8. Respecto a las prestaciones sociales estatales, hay que señalar que en los países en vías de desarrollo con economías de mercado su cobertura ha sido siempre de niveles inferiores a la de los países capitalistas desarrollados, pudiendo alcanzar a veces tan sólo una parte pequeña de la población. A esto se suman las restricciones y reducciones de las prestaciones debido al desmantelamiento y las crisis de los sistemas de protección social en las últimas décadas.

ceso se manifiesta en la expansión del sector servicios a costa de la participación decreciente del sector industrial en el empleo y en el Producto Interno Bruto (PIB).⁹ A ello se suma el hecho de que muchos de los trabajos en el sector industrial hoy comparten rasgos de empleos de servicios.

La producción de servicios, que también ha cambiado sus formas de organización del trabajo en las últimas décadas, tiene algunas características que implican lógicas organizativas y económicas diferentes a las de la producción de bienes y del trabajo industrial, por lo cual su expansión en todas las esferas de la actividad económica contribuye fuertemente a la erosión del empleo estándar. Destacan aquí particularmente la heterogeneidad, discontinuidad y el contexto inestable de muchos procesos de trabajo en este sector, por lo cual difícilmente pueden ser estandarizados. El trabajo de servicios está muchas veces desintegrado espacialmente, vale decir, la actividad laboral alterna muy a menudo entre el puesto de trabajo en la empresa, trabajo en las oficinas o en la casa de los clientes y en la propia casa de los trabajadores. Aquellos que están en contacto directo con el cliente y mercado requieren estructuras organizativas flexibles que faciliten la movilidad temporal y espacial y, en vez del control externo, den paso a competencias de autonomía en el trabajo, autocontrol y responsabilidad por parte de los trabajadores y trabajadoras.

1.4 Cambios socioculturales y en las relaciones de género

No obstante, sería unilateral asociar la erosión del empleo estándar sólo a los cambios tecnológicos y económicos. También el contexto sociocultural constituye una base importante para la estructuración de las instituciones y la práctica social de los sujetos. De hecho, la diversificación y la pluralización de las formas de empleo responden a modificaciones tanto en la demanda como en la oferta de fuerza de trabajo femenina y masculina, determinadas ambas –demanda y ofer-

9. Según los datos del Banco Central de Chile, el sector terciario –que abarca principalmente comercio, transporte y comunicaciones, servicios financieros y servicios personales y sociales– participó, en el año 2000, con un 41 por ciento en el PIB total de la economía chilena. El empleo en este sector aumentó de 55 por ciento del empleo total en 1990, a 62 por ciento en el año 2000 (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], Encuesta Nacional de Empleo, trimestres octubre-diciembre de 1990 y 2000).

ta— por los desarrollos tecnológicos y organizacionales, por un lado, y socioculturales, por otro.

Los procesos de individuación y la diferenciación de las necesidades y aspiraciones de las personas, la pluralización de los proyectos, estilos y ritmos de vida y de las formas de familia, influyen en la articulación de una oferta importante de fuerza de trabajo flexible, diferenciada según edad, género y medio social. Mientras las empresas, por su lado, aspiran a un uso de la fuerza laboral en forma flexible de acuerdo con los nuevos requerimientos de los mercados, los trabajadores —hombres y mujeres— están interesados en disponer de una mayor opcionalidad respecto a las modalidades del trabajo remunerado, en tanto éste estructura en gran parte la vida cotidiana. Al respecto, adquieren gran importancia el deseo y las demandas de los trabajadores por obtener una mayor soberanía sobre su tiempo, de manera de compatibilizar en mayor grado el trabajo remunerado con otras necesidades e intereses vitales, y hacerlo de maneras diferentes en diferentes etapas de la vida. Estas tendencias se ven reforzadas por el hecho de que nuevos tipos de trabajadores y trabajadoras, sin la “herencia” del mundo obrero tradicional, han entrado al mercado de trabajo trayendo nuevas subjetividades, actitudes hacia el empleo y expectativas diferentes y más individualizadas (Dombois 2002).

Entre los cambios socioculturales más importantes que fomentan la diferenciación de las formas de empleo, destacan las modificaciones en las relaciones de género asociadas a una creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado,¹⁰ sea por insuficiencia del salario familiar, mayor desocupación masculina, mayor demanda de mano de obra femenina, cambios en las estructuras de familia y mayor porcentaje de familias con jefatura femenina, cambios en los estilos de vida y mayores expectativas de las mujeres de un desarrollo personal y profesional. Estos procesos han generado nuevas dinámicas en el empleo y en las relaciones laborales y ejercen grandes

10. Según los datos oficiales, el empleo femenino en Chile creció, en la década de los noventa, a tasas más altas que el masculino en todas las ramas de actividad económica, incorporándose al trabajo remunerado durante este período más de medio millón de mujeres. En la fuerza laboral del país participan hoy en día más de 1,9 millones de mujeres, constituyendo alrededor de un tercio de la población económicamente activa (INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre sept.-nov. 2002).

tensiones sobre la normativa e institucionalidad laboral que sustentan la relación laboral normal masculina.

Hoy en día es ampliamente aceptado que las relaciones laborales estándar no sólo no han tenido nunca validez en términos universales, puesto que excluyen a vastos grupos de trabajadores de la promesa de estabilidad y protección vinculada a este tipo del empleo, sino que, además, se sostienen en estructuras de desigualdad genérica, al mismo tiempo que las consolidan. Los conceptos analíticos de la relación laboral normal y del modelo familiar “proveedor masculino y mujer a cargo del cuidado familiar” son, así, dos caras de una misma moneda, como advierten diversos autores (Hinrichs 1996; Stolz-Willig 1995; Dombois 1999; Holst y Maier 1998; Wagner 2000).

El contrato laboral que se expresa en la fórmula de la relación laboral normal, y el contrato de género expresado en el modelo familiar de “hombre proveedor y mujer cuidadora”, son los dos componentes constitutivos del contrato social vigente en la mayoría de las sociedades con economía de mercado actuales. Dicho contrato refleja una cultura que ha depositado la responsabilidad por el cuidado de los hijos, los enfermos y los ancianos principalmente en las mujeres, premisa a partir de la cual se ha organizado el trabajo productivo y el reproductivo. De hecho, la institución de la relación laboral normal funciona sobre la base de una división sexual del trabajo que asigna a los hombres el trabajo remunerado y la esfera pública para asegurar los ingresos necesarios a la subsistencia familiar; y a las mujeres, el trabajo no remunerado reproductivo en la esfera privada para permitir y facilitar la disponibilidad de los varones en el mercado de trabajo. Se basa en la “normalidad” de una familia “normal”, caracterizada por la actividad laboral del hombre —de por vida y a tiempo completo— y la “inactividad” o parcial actividad laboral de la mujer, que además de principal responsable del trabajo de cuidado, es vista como fuerza de trabajo “secundaria”. Presupone estabilidad de los matrimonios y de la división del trabajo entre los cónyuges, la renuncia de las mujeres a asegurarse una existencia independiente y su aceptación de la dependencia de sus parejas. Es un modelo que supone que las remuneraciones masculinas son suficientes para asegurar la existencia de la familia, y en el cual la subsistencia y protección

social de las mujeres depende, en gran parte, de los derechos adquiridos por sus cónyuges empleados.

La figura de la relación laboral normal como trabajo de tiempo completo y con continuidad hace que las mujeres, al entrar al sistema laboral, enfrenten una estructura orientada a normalidades masculinas que dificulta compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado, la vida personal y comunitaria. Los hombres, por su parte, están sumergidos en un rígido sistema de regulaciones laborales que les impide vivir una vida integrada, no reducida a lo laboral, y participar en condiciones equitativas en el trabajo reproductivo. El empleo “típico” y las trayectorias laborales continuas de los hombres, por un lado; y por otro, la “inactividad económica” de las mujeres, la discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como su empleo en condiciones atípicas, menos valorado socialmente y poco protegido, son dos polos de la realidad que se condicionan mutuamente. Ninguno de los dos lados es alterable sin cambios en el otro.

Este contexto es de gran importancia en la actual discusión sobre los factores que promueven los cambios del trabajo: si el empleo estándar constituye el reverso de la medalla de una forma específica de relaciones de género, este modelo deberá cambiar a medida que se modifican el sistema de género y el régimen familiar.

La interrelación entre contrato laboral y contrato de género se muestra claramente al observar experiencias internacionales más recientes. Como muestra Pfau-Effinger (1999a), los sistemas de empleo y de seguridad social de los diferentes países se orientan en diferentes imágenes-guías societales respecto a las relaciones de género y formas de familia, por lo cual están estructurados en forma diferente. La autora distingue, para Europa occidental, cinco modelos de género –cada uno de los cuales constituye, como subraya, un “tipo ideal”, con numerosas subvariantes– que tienen un nexo recíproco con la estructura del mercado laboral. Sostiene que dentro de los arreglos de género en una sociedad, uno o diferentes modelos pueden dominar; y, además del o de los modelos hegemónicos, pueden existir otros que representan preferencias culturales de grupos sociales particulares. Y muestra que tanto en los Países Bajos como en Alemania, el punto de partida en el desarrollo del orden de género

era el *modelo de hombre proveedor / mujer cuidadora*. Durante las últimas décadas, este sistema evolucionó en Alemania occidental a un modelo *hombre proveedor / mujer cuidadora a tiempo parcial*, que es considerado una versión modernizada del modelo *hombre proveedor / mujer cuidadora*. Mujeres y hombres son vistos como trabajadores que ganan un salario mientras no haya niños en el hogar; sin embargo, durante las fases activas de maternidad, el trabajo a tiempo parcial de la mujer es visto como una forma apropiada de combinar empleo y cuidado infantil.

En los Países Bajos, a su vez, se observa hoy en día una tendencia hacia un *modelo de doble proveedor / doble cuidador*. Este modelo, según la autora, refleja la noción de una integración simétrica y equitativa de ambos géneros en la sociedad. Tanto el trabajo remunerado como el trabajo doméstico y de cuidado es distribuido en forma igual entre la mujer y el hombre. Esto solamente es posible en la medida en que el mercado laboral esté organizado estructuralmente de forma tal que haga posible que ambos padres sean capaces de cumplir con una responsabilidad dual.

En contraste con estos antecedentes, el *modelo de economía familiar* con que se partió en Finlandia –modelo de familia y de género relativamente igualitario en el cual hombres y mujeres contribuyen sustancialmente a la economía familiar– se transformó en un *modelo de doble proveedor / Estado cuidador*. Este último se basa en la idea de la integración a tiempo completo de ambos géneros en el sistema del empleo. Hombres y mujeres son proveedores, vale decir, tienen ingresos para su subsistencia y la de los hijos. El cuidado infantil es visto en gran medida como tarea del Estado.

Para Pfau-Effinger, los cambios del sistema de género se basan, en gran parte, en cambios culturales de modelos de familia traducidos en políticas públicas en ámbitos tales como familia, empleo, seguridad social y régimen tributario. Un factor importante es el papel de los actores sociales (actores colectivos tales como partidos políticos, sindicatos y movimientos sociales) y actores primarios (masa de individuos), que pueden tener un impacto en las políticas estatales a través de cambios en sus actitudes y comportamientos, y en la manera como son influidos por el cambio cultural y lo traducen en deman-

das políticas. La influencia de estos actores depende de los recursos que están disponibles para ellos y derivan de sus posiciones en las estructuras sociales.

2. TRABAJO FLEXIBLE Y TRABAJO PRECARIO

Los factores que promueven la flexibilidad laboral y que han sido señalados anteriormente –la flexibilización de los instrumentos mismos de trabajo y de su relación e interacción con la fuerza de trabajo, la descentralización y mercantilización de las empresas, la expansión del trabajo de servicios, los cambios socioculturales y en las relaciones de género asociados a la incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral– aportan al cambio de los perfiles y también de los contextos organizacionales-institucionales de los empleos. Como consecuencia de estas dinámicas, la incorporación rígida de la fuerza de trabajo humana en un sistema estructurado de máquinas de fábrica, está siendo reemplazada por una incorporación flexible del factor humano en un nuevo organismo objetivo de producción, que adquiere su imagen más desarrollada en un sistema integrado, flexible y global de nuevas técnicas informáticas y de comunicación.

De acuerdo con ello, el empleo en el nuevo siglo –caracterizado por una economía globalizada y flexible– estará cada vez menos representado por el empleo estándar relacionado con las rígidas estructuras de la maquinaria clásica preinformática, la gran empresa jerárquica de fabricación de bienes en masa estandarizada y las condiciones del trabajador-obrero masculino como único proveedor de la familia. De aquí en adelante, el trabajo remunerado estaría caracterizado por una hasta ahora no conocida heterogeneidad de las formas contractuales, y por desarrollarse en estructuras descentralizadas y en horarios y lugares flexibles. Inserto en lógicas económicas y organizativas diferentes de aquellas propias de los procesos productivos de la industria clásica, difícilmente podría ser sometido a estandarizaciones uniformadoras. Sería, por lo mismo, un empleo que combina espacios más amplios de autonomía con compromisos económicos, y que requiere nuevos conocimientos, destrezas, cualidades personales y competencias laborales.

Por último, el empleo del nuevo siglo sería cada vez más de hombres y de mujeres, los que demandarán mayor soberanía sobre su tiempo y, por tanto, mayor opcionalidad respecto de las modalidades del trabajo remunerado, para conciliarlo con otras necesidades e intereses vitales, individuales y sociales.

En la literatura especializada existe amplio consenso en cuanto a que no se puede esperar que esta tendencia, hacia formas de empleo flexibles o no estándar, se revierta en el futuro. Incluso se plantea que una proporción considerable de fuerza de trabajo –y sería el caso de muchas mujeres– no se vería favorecida por una reversión hacia las formas anteriores, porque ha sido precisamente la desestandarización del empleo lo que ha fomentado mayores grados de autonomía en la disposición de los trabajadores sobre su tiempo y, de este modo, también ha facilitado el acceso de muchas mujeres al mercado del trabajo. Se supone que la tendencia hacia la erosión del “trabajo normal” expresa más bien un cambio estructural del sistema del trabajo social en el contexto de transformaciones tecnológicas, económicas, socioculturales y políticas, que de aquí en adelante determinará la situación y los desafíos de las políticas e institucionalidades económicas, laborales y sociales (Klammer 2000; Dombois 1999; Wagner 2000).

2.1 Factores de precarización del empleo flexible

En la actualidad, muchos de los nuevos trabajos flexibles –o empleos atípicos– son precarios, en tanto se vinculan con ingresos bajos, insuficientes para asegurar la subsistencia de los trabajadores y trabajadoras, así como con la restricción o falta total de protección laboral y social. Se caracterizan por la exclusión de algunos elementos que antes eran consustanciales a toda relación laboral; entre ellos, el contrato de duración indefinida con jornada completa, más un solo empleador y un solo lugar de trabajo, disposiciones en que se basaban las regulaciones sobre jornada, fueros, protección de maternidad, cotizaciones previsionales, indemnizaciones y protección legal de ciertos derechos, tales como la posibilidad de ejercer actividades sindicales y negociar colectivamente. De esta forma, en la práctica, la expansión del empleo atípico –junto con el

desempleo— da lugar a la extensión de formas precarias de empleo y a trayectorias laborales también atípicas, vale decir, desestandarizadas y desestabilizadas (Guerra 1994).¹¹

Frente a esta realidad —la de que el empleo atípico da lugar, en la práctica, a la extensión de formas precarias de empleo—, no son pocos los autores que llegan a la conclusión de que, en vez de insistir en la preservación del empleo estándar, sería necesario orientar los criterios de regulación de los nuevos empleos flexibles según las funciones protectoras que cumplía la clásica relación laboral normal. Se trataría de establecer un nuevo soporte para tales funciones, entre las cuales son de la mayor importancia las vinculadas con la garantía de un ingreso suficiente para asegurar la subsistencia del trabajador dependiente; el acceso amplio al sistema de seguridad social, que en la relación tradicional absorbía el riesgo de enfermedad, cesantía y pobreza en la vejez; estándares mínimos de seguridad en el trabajo y de salud ocupacional, así como la disposición autónoma del trabajador dependiente sobre el tiempo libre, que permitía compatibilizar la actividad laboral con otras actividades humanas (trabajo de cuidado, participación ciudadana, vida cultural, etc.). (Véase, entre otros, Wagner 2000.) A tales elementos nucleares de la relación laboral normal clásica habría que agregar la jornada laboral normal; esto es, el tiempo de trabajo que, incluyendo pausas y una distribución diaria y semanal, fue limitado, regulado y normado legalmente en función de paliar los efectos crecientemente negativos de los procesos productivos sobre la fuerza de trabajo, debidos a excesos en la extensión de la jornada y a la fuerte intensificación del trabajo en las primeras etapas de la revolución industrial.¹²

11. Se entiende por empleo precario aquel que cumple con todas o algunas de las siguientes características: 1) La ausencia de un contrato de trabajo indefinido, sustituido por contrataciones (escritas o verbales) a plazo fijo, por obra y servicio, de temporada o eventuales. Tal es la perspectiva de la “inestabilidad”: el empleo puede interrumpirse en cualquier momento; 2) El empleo tiene bajo o nulo acceso a la seguridad social (previsión, salud) y carece del respaldo de la legislación laboral (protección frente al despido, derecho de afiliación sindical y negociación colectiva, etc.). Tal es la perspectiva de la “inseguridad”; 3) El empleo es insuficiente en términos de remuneraciones, por ejemplo, en el caso de trabajo de tiempo parcial. Tal es la perspectiva de la “insuficiencia” (Guerra 1994).

12. “El régimen material de producción modificado y las relaciones sociales de los productores, alteradas en correspondencia, causan primero excesos desmedidos y provocan luego, en contrapeso, el control social que limita, regula y uniforma legalmente la jornada laboral y sus pausas” (Marx 1890: 315-316).

Por otra parte, también debe considerarse en este contexto la tendencia a convertir el empleo dependiente que cuenta con las protecciones sociales correspondientes, en empleo seudoindependiente, mediante el reemplazo de contratos de trabajo por contratos civiles o comerciales. Este tipo de trabajos flexibles se origina –como los demás empleos flexibles– en los procesos de descentralización y mercantilización de las empresas que dan lugar a la externalización y subcontratación de actividades y, en este marco, al surgimiento de esa amplia ‘zona gris’ entre trabajadores independientes y dependientes a que hacíamos alusión. La transformación formal-jurídica de asalariados en trabajadores por cuenta propia y el ‘encubrimiento’, de este modo, del trabajo dependiente, crea una masa laboral flexible, externaliza costos de la protección social y traslada los riesgos asociados al ámbito privado.

Los seudoindependientes se distinguen de los trabajadores dependientes por su estatus formal-legal, que los define como trabajadores independientes por cuenta propia; sin embargo, en realidad se trata de independientes no genuinos, porque, en términos fácticos, su trabajo y su posición social son similares a los de los trabajadores dependientes. Hay que destacar aquí que la discusión sobre “la nueva independencia” y, en este marco, sobre cómo identificar a un trabajador seudoindependiente, diferenciando su situación de otros independientes o independientes dependientes, es relativamente nueva y no exenta de discrepancias.¹³

Respecto a elementos que probablemente puedan ayudar a reconocer una situación de independencia ficticia, se mencionan en la literatura, entre otros, los siguientes: i) el trabajo se realiza para un solo empleador; ii) la persona ejecuta las mismas tareas que los trabajadores dependientes de la empresa a la cual presta servicios, o como los trabajadores dependientes en empresas comparables; iii) el trabajador había sido empleado anteriormente en las mismas actividades como trabajador dependiente (Bieback 2000).

13. Para una discusión de importantes elementos teóricos sobre el tema de la “nueva independencia” y, en este marco, sobre los independientes ficticios, véase Evers y Wijmans (2000), Bögenhold y Leicht (2000), Bieback (2000), entre otros.

Parte del perfil del seudoindependiente sería también su parcial dependencia de otros empleos o ingresos (Evers y Wijmans 2000). En relación con el indicador de la dependencia, Bieback (2000) propone reformular el concepto de la “dependencia personal” y desarrollar el de una “dependencia informática”; argumenta que en el caso de muchos independientes ficticios, la dependencia personal respecto del empleador se realiza en forma muy indirecta, mediante las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

2.2 La regulación del empleo flexible

Existe un amplio consenso entre los estudiosos del tema respecto de que la clásica institución de la relación laboral normal ha sido resultado y expresión de un acuerdo social que pretendía garantizar la existencia de los individuos, su situación privada y social, sobre la base de su inserción laboral, y cuyo núcleo ha estado constituido por las amplias funciones de protección de los trabajadores dependientes establecidas mediante políticas e instituciones económicas, laborales y sociales.

En esta línea, el objetivo central de una re-regulación del empleo sería conservar la función protectora de la relación laboral normal clásica mediante su transferencia a las nuevas formas de trabajo flexible, adaptando estas, a su vez, a los nuevos roles y formas de convivencia de mujeres y hombres, que requieren, entre otras cosas, una redistribución del trabajo productivo y reproductivo entre los géneros. En este contexto, una de las tareas más importantes sería la protección legal y social de la “libre opcionalidad”; es decir, de opciones laborales elegidas por las personas,¹⁴ teniendo entendido que en la ‘disidencia’ de las nuevas formas de empleo respecto de las estandarizaciones rígidas del empleo clásico normal, también se imponen necesidades, intereses y preferencias personales e individuales de los trabajadores. Un nuevo acuerdo social que atienda esta necesidad implicaría reformar o crear las instituciones económico-financieras, legales, laborales y sociales que son esenciales para su

14. Bajo el término “opcionalidad” se entiende aquí la flexibilidad laboral que no sólo toma en cuenta los requerimientos productivos de las empresas, sino también –dentro de un cierto margen– las necesidades e intereses de los trabajadores y trabajadoras que se encuentran fuera del ámbito laboral, y que pretende compatibilizarlos con las estructuras del trabajo remunerado (Matthies y otros 1994).

funcionamiento (Mückenberger 1998, Dombois 1999; Wagner 2000; Klammer 2000; Becker y Wiedemeyer 2002).

Lo anterior es válido tan sólo en el marco de un amplio consenso en torno a que bajo el efecto del cambio económico estructural y frente a la diferenciación cada vez mayor de las condiciones laborales y de vida de los trabajadores –entre los cuales han aumentado significativamente las mujeres y los trabajadores de “cuello blanco”–, se ha minado el terreno para una amplia estandarización. Esta fue funcional al modelo industrial fordista-taylorista, época específica del desarrollo del capitalismo en que las relativamente uniformes condiciones laborales y sociales de los trabajadores –en su gran parte hombres de “cuello azul”– fueron favorables a la regulación mediante normas estandarizadas, las cuales llevaron a una uniformización de casi todos los aspectos de la relación laboral; ente ellos, el contrato de trabajo, la protección social y jornada laboral. Lo que se necesitaría para enfrentar la flexibilidad, en cambio, serían conceptos, estrategias y políticas económicas, laborales y sociales que no pretendan suprimir las diferenciaciones en el empleo, sino que busquen proteger y regular el empleo atípico o flexible; y con ello, a la vez, debilitar barreras de acceso al mercado de trabajo para diversos grupos de personas, particularmente mujeres (Dombois 1999).

Como se deduce de las afirmaciones anteriores, frente a los evidentes procesos de erosión de la relación laboral normal clásica, el problema no es aplicar o no aplicar normas regulatorias, sino más bien qué tipo de normas e institucionalidad de regulación del empleo la sociedad quiere y requiere. Los cambios en los patrones de la normalidad del empleo y la creciente diferenciación de sus formas no obligan a renunciar a la norma, sino exigen su adaptación o modificación, lo que, a su vez, tendría efectos sobre lo que sería la nueva “normalidad”, el nuevo modelo o paradigma del empleo. El debate actual sugiere que los grandes desacuerdos dentro de esta posición se refieren, por una parte, a lo que cada uno se imagina como futuros patrones de la normalidad del empleo a que se aspira; y por otra, a las concepciones y estrategias económicas, laborales y sociales con que esta normalidad debería ser fomentada (Dombois 1999). Ello constituye una dificultad importante, porque nuevas normas pueden ser

expresadas siempre y cuando estén basadas en amplios consensos sobre cómo se comprende la normalidad societal en los nuevos contextos económicos, sociales y culturales.

Surge, entre otras cosas, la pregunta sobre hasta qué punto estas nuevas políticas de reorganización institucional del trabajo se deben y pueden restringir al ámbito del trabajo remunerado y mercado laboral, o se refieren también a otras formas de trabajo y actividades humanas (trabajo doméstico y de cuidado, actividad política y comunitaria, formación y capacitación, etc.), estableciendo derechos de protección social que se desligan, en parte, del trabajo remunerado. Esto último parece ser uno de los puntos más neurálgicos relativos al reordenamiento de la institucionalidad económica, laboral y social. Se trata aquí de dilucidar la forma en que se abordará el tema de la relación e interacción entre trabajo remunerado y no remunerado, y de una posible o necesaria ampliación del espectro de los objetivos de las políticas económicas y laborales, para que consideren el trabajo remunerado en su relación con otras actividades humanas y aporten a la armonización entre estos ámbitos (Dombois 1999).

En el marco de este enfoque, la política respecto a la jornada laboral tiene importancia central como medida de la organización y repartición no sólo del trabajo remunerado, sino también del trabajo doméstico y de cuidado —u otras actividades no remuneradas—, en forma más equitativa entre los sexos y respetando las necesidades específicas en las diferentes fases de vida de los individuos. La regulación de la jornada laboral tiene claramente efectos ordenadores sobre el funcionamiento de la sociedad en su totalidad (Lehndorff 2003).

Este debate evidencia dos grandes temas no resueltos teóricamente que, por ello, obstaculizan avances substantivos en la conceptualización de los cambios del trabajo que se están viviendo. Ellos son, uno, la interrelación entre flexibilidad laboral y reproducción social; y dos, en este marco, la interacción entre contrato laboral y contrato de género. La redefinición por la sociedad de lo que ella entiende, acepta y fomenta como “lo normal” en el ámbito productivo, depende también en gran medida de lo que esa misma sociedad entiende, acepta y fomenta como “lo normal” en el ámbito reproductivo y de las relaciones de género.

3. PRODUCCIÓN, REPRODUCCIÓN Y ORDEN DE GÉNERO

Si entendemos por fuerza o capacidad de trabajo el conjunto de condiciones físicas o espirituales que existen en la corporeidad, en la personalidad viviente de un ser humano y que este pone en movimiento cada vez que produce valores de uso de cualquier tipo (Marx 1890), es evidente que su reproducción involucra la reproducción personal de los individuos y la reproducción generacional; vale decir, la producción de la vida humana, que incluye la procreación, socialización y manutención diaria (Ursel 1986). Los trabajadores que exteriorizan su fuerza de trabajo cuando la ejercitan en el proceso productivo y gastan una cantidad determinada de fuerza muscular, nervial y cerebral, deben reponer regularmente su capacidad de trabajo para seguir ejerciendo su actividad laboral en las mismas condiciones de fuerza y salud. Y también tiene que formarse fuerza de trabajo futura, lo que quiere decir que se tienen que proporcionar adecuadas condiciones materiales y culturales de vida, salud y educación para que nuevas generaciones de trabajadores puedan desarrollar sus capacidades de trabajo.

Desde otra perspectiva, para que una sociedad pueda existir y desarrollarse es preciso que el proceso de producción de bienes y servicios sea continuo, que se renueve incesantemente, lo que implica que este proceso debe ser, a la vez, proceso de reproducción. El proceso de reproducción tiene que restituir y ampliar los factores objetivos y subjetivos de la producción social, esto es, medios de producción y fuerza de trabajo. En este sentido, los complejos procesos sociales dirigidos a la reproducción de la fuerza de trabajo son de interés del sistema económico y político como un todo (Bandyopadhyay 1986). Ello porque si bien una parte del proceso de reproducción social se realiza fuera de la esfera laboral –trabajo reproductivo, no remunerado, doméstico o de cuidado–, sigue siendo la continuación del proceso productivo, aunque ello muchas veces no sea tomado en consideración. Al respecto, Anderson (1991: 24) señala: “El trabajo doméstico, olvidado en la caja negra de la reproducción social, no figura en las cuentas nacionales, ni incide en el cálculo de la productividad o la riqueza de país alguno, ni (aparentemente) consume el tiempo o las energías de quienes lo realizan”.

3.1 Producción y reproducción en la sociedad industrial: contrato laboral y contrato de género

Durante la etapa de la industrialización temprana, las contradicciones inherentes al sistema configurado por los componentes “producción” y “reproducción”¹⁵ se agudizaron de tal manera, que empezaron a amenazar su relativa estabilidad. Elocuentes síntomas de ello fueron las epidemias periódicas en Inglaterra, así como el descenso en la estatura de los soldados en Alemania y Francia (Marx 1890: 253). El sistema entró parcialmente en crisis, poniendo en jaque la posibilidad de asegurar una adecuada provisión de fuerza de trabajo. Debido a esta situación, que atacó las raíces de la fuerza vital de las naciones, se asignó al Estado el papel de estabilizar y reorganizar las relaciones de producción y de género y, con ello, reestructurar componentes cruciales del proceso de reproducción social.

La necesidad de resolver las contradicciones entre producción y reproducción involucró, en primera línea, la reorganización del sistema del trabajo salarial mediante una institucionalidad laboral, social y familiar que era, a la vez, sostenedora y reguladora en términos de reproducción. Su vertiente de apoyo a la reproducción social se revelaba, entre otras cosas, en cláusulas discriminatorias que protegían a las reproductoras (mujeres) y la fuerza de trabajo futura (los niños) de ser completamente agotados en el proceso productivo (Ursel 1986).

De esta forma, se configuró y perfeccionó, durante toda la era del desarrollo y de la expansión global del capitalismo industrial, un nuevo contrato social dirigido a reequilibrar los procesos de producción con los de la reproducción social y mantener este sistema dinámico dentro de los márgenes de una relativa estabilidad. Ello fue una respuesta a los requerimientos objetivos del desarrollo de un nuevo orden productivo y de una sociedad moderna en su conjunto.

Los dos principales componentes de este nuevo contrato social eran un nuevo contrato laboral en forma de la relación laboral normal; y un nuevo contrato de género, que encontró su expresión en la

15. Es obvio que los conceptos “producción” y “reproducción” son abstracciones de un solo proceso, sólo un método de análisis de una realidad sumamente compleja.

fórmula ya señalada antes, la del hombre proveedor dedicado al trabajo productivo remunerado, de tiempo completo y a lo largo de toda su vida, y mujer ama de casa, responsable del trabajo reproductivo no remunerado.

La estrecha relación entre ambos componentes del contrato social –contrato laboral y contrato de género– se mostró ya en los primeros esfuerzos por construir relaciones laborales normalizadas y protegidas socialmente, de tiempo completo, continuas y con ingresos suficientes para garantizar la subsistencia del trabajador y de su familia, y en las cuales se visualiza claramente el supuesto e imagen guía cultural del proveedor masculino. Mujeres y niños que durante la fase inicial de la revolución industrial habían entrado masivamente al mercado laboral,¹⁶ en las etapas posteriores fueron o expulsados de él o segregados de los puestos de trabajo para varones. La legislación imponía la distinción entre trabajo masculino y femenino, y operaba de este modo para preservar tanto la segmentación y segregación sexual del mercado laboral, como la inequidad de género en el ámbito reproductivo. La marginalización y segregación de las mujeres en el mercado laboral permitía al proletariado masculino, entre otras cosas, reivindicar salarios más altos, camino en el cual se desarrolló la norma del salario familiar (masculino).¹⁷

Estas ocurrencias, que tuvieron lugar en las naciones de temprana industrialización durante el siglo XIX, se reprodujeron en Chile y en los países de mayor desarrollo relativo en América Latina durante la primera mitad del siglo XX. Como muestra Roseblatt (1995a y b) para el caso de Chile, el sistema de protección laboral y seguridad social iniciado en los años treinta del siglo pasado con la implementación del Código del Trabajo (1931) y la creación de la

16. Entre los efectos inmediatos de la producción mecanizada sobre los trabajadores, figura la incorporación masiva de mujeres y niños al proceso productivo durante las primeras décadas del siglo XIX: “En la medida en que hace superflua la fuerza muscular, la maquinaria se convierte en un medio de emplear obreros sin fuerza muscular o de desarrollo corporal inmaduro, pero con mayor flexibilidad de los miembros. ¡El trabajo femenino e infantil fue, por tanto, la primera consigna en el uso capitalista de la maquinaria!” (Marx 1890: 416).

17. Véase Marx (1890) sobre la generalización de la legislación fabril (cláusulas sanitarias y educacionales) en Inglaterra.

Caja de Seguro Obligatorio (CSO) –principal agencia gubernamental de salud y seguridad social para los obreros–, ha respondido a la misma lógica. Forma parte de un proyecto nacional que veía la seguridad social dada a los trabajadores como una condición necesaria para impulsar el proceso de industrialización y el desarrollo económico del país, pues de ella dependía “producir chilenos más saludables”, el “capital humano de la patria”. La pobreza, las enfermedades y la alta mortalidad infantil –consecuencia de la imprevisión social– eran vistas como problemas de la seguridad nacional. Para garantizar la crianza de ciudadanos-trabajadores sanos y productivos se implementaron reformas legales, laborales y sociales dirigidas a desestimular el empleo femenino y de los niños, en el último caso a través de la extensión de la educación obligatoria.¹⁸

Medidas como las señaladas tomaban en cuenta el potencial reproductivo de estos grupos, que debía ser protegido “por el bien de la patria”, y la estrechez del mercado laboral en el cual competían hombres y mujeres. Por estas razones, tanto profesionales que trabajaban en el Estado, en particular médicos salubristas y visitadoras sociales, como el movimiento obrero, reclamaron con insistencia el pago de salarios familiares que permitieran a los trabajadores varones mantener a sus esposas e hijos en forma adecuada¹⁹. Al salario familiar que posicionaba a las mujeres casadas como dependientes se sumó una legislación laboral que establecía una protección especial para mujeres como madres potenciales y que, en la práctica, te-

19. En 1934 fue promulgada la “ley del salitre”, en el marco de la cual por primera vez en Chile se legisló un salario familiar masculino. No se reconoció, en cambio, la necesidad de un salario familiar para mujeres, ni siquiera como una posible solución a los peligros demográficos inherentes a la maternidad fuera del matrimonio.

18. Según los reformadores de la época, el trabajo fuera del hogar obligaba a las madres a abandonar a sus hijos, por lo cual debía ser evitado. Además de ser visto como nocivo, al convertir a las mujeres que trabajaban remuneradamente en “malas madres”, el empleo femenino era percibido también como peligroso para la estabilidad del matrimonio, al convertir a estas mujeres en “esposas conflictivas”, por ser económicamente más independientes de los hombres. El hecho de que muchas trabajadoras fueran solteras sin hijos –según una encuesta de la Dirección del Trabajo en 1943, el 62 por ciento de las trabajadoras en establecimientos industriales y comerciales lo eran (*Revista del Trabajo* 1944: 35-36. En: Rosemblatt 1995a: 181-217)– no impidió la desaprobación del trabajo femenino. Al contrario, el trabajo en las fábricas era visto como una actividad que promovía una peligrosa autonomía de las mujeres, las llevaba a evitar el matrimonio e inducía a la promiscuidad y a la maternidad en soltería.

nía efectos discriminatorios, pues limitaba las posibilidades laborales de las mujeres y desincentivó el empleo femenino. También el sistema legal, que responsabilizaba a los esposos y padres por la manutención económica de sus esposas e hijos, y el sistema de seguridad social, que favorecía a la esposa ama de casa como carga de su marido y que perjudicaba a la mujer que trabajaba remuneradamente, profundizaban la noción de que las mujeres y los niños no debían trabajar (Roseblatt 1995a y b).

3.2 Flexibilidad, "deslimitación" del trabajo remunerado y nuevas condiciones de reproducción

Históricamente, las condiciones y requerimientos de la reproducción de la fuerza de trabajo han estado sometidos a cambios importantes, acordes al desarrollo tecnológico, económico, social y cultural de las respectivas formaciones socioeconómicas. En la actualidad, la revolución tecnológica, la globalización y la flexibilidad, en la medida en que modifican la inserción y el rol de los seres humanos en los procesos de la producción de bienes y servicios, están dando origen a nuevas y ampliadas exigencias de reproducción de la fuerza de trabajo actual y futura, y a nuevas modalidades de uso de la fuerza de trabajo individual y colectiva. La característica común de estas nuevas modalidades es, como lo hemos destacado al comienzo de este capítulo, la erosión de las formas institucionales del empleo propias de la organización de la producción industrial en masa del tipo taylorista-fordista. Y su efecto principal es la posibilidad de extraer potenciales de rendimiento de la fuerza de trabajo que en el pasado eran poco accesibles. De este modo, la flexibilidad constituye un nuevo nivel de explotación de la fuerza de trabajo o de la producción de plusvalía, un nuevo tipo de reproducción y acumulación del capital que nace como reacción a la crisis de valorización del capital en los años setenta del siglo XX.

Entre los aspectos concretos más importantes de la organización taylorista-fordista del trabajo que están cambiando en la actualidad figuran la separación y demarcación más o menos rigurosa entre "trabajo" y "vida", vale decir, entre el trabajo remunerado y otras actividades humanas. Ello significa que si en esa etapa se podían distin-

guir claramente lugar de trabajo y domicilio, tiempo de trabajo y tiempo libre, trabajo remunerado y trabajo no remunerado, ahora estamos siendo testigos de la erosión de tales delimitaciones, proceso que está siendo facilitado fundamentalmente por las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Una segunda característica importante de la organización industrial del trabajo del tipo fordista-taylorista que está cambiando con la introducción masiva de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y con la flexibilidad, dice relación con la separación entre persona y fuerza de trabajo. El modus de racionalización del taylorismo –la separación entre el trabajo manual y el trabajo intelectual, y de las actividades de planificación respecto de las actividades de ejecución del trabajo– significó la eliminación de la subjetividad de la fuerza de trabajo y la delimitación entre fuerza de trabajo y persona. Creatividad, compromiso, iniciativa propia, aptitudes cooperativas, entre otras, no se consideraron ni importantes ni como potencial especial, y la subjetividad de la fuerza de trabajo, de la persona, fue considerada más bien como un “estorbo” en el proceso productivo, que fue necesario limitar mediante un control rígido y una división del trabajo extrema. El nuevo paradigma de producción, en cambio, al darles más espacio a la autonomía, a la creatividad y a las calificaciones de los trabajadores, devuelve a los trabajadores algo del control sobre el proceso de trabajo, aprovechando el potencial subjetivo de motivación y capacidades ignorado sistemáticamente en el paradigma taylorista-fordista.²⁰

Los procesos de “deslimitación” del trabajo remunerado o, en otros términos, demolición de las fronteras entre trabajo y vida, así como entre trabajador y fuerza de trabajo, que tienen una fenomenología extensa, se consideran la matriz de la racionalización y flexibilización del trabajo en la era informática del capitalismo moderno (Döhl, Kratzer, Sauer 2000).

20. Si bien la mayor autonomía en el trabajo parece ser la tendencia predominante, también existen tendencias contrarias hacia una mayor restrictividad, fenómeno que se vincula ante todo a la automatización incompleta en algunos sectores de la producción y en los servicios. Ello es señal de que se está viviendo una época de transición entre dos paradigmas productivos, en la que persisten lagunas de formas tayloristas de organización de la producción y de trabajo, junto a formas neotayloristas (Döhl, Kratzer y Sauer, 2000).

Desde esta perspectiva, los nuevos requerimientos de la reproducción de la fuerza de trabajo son resultados de dos procesos paralelos, pero interactivos. Por un lado, los cambios en el trabajo hacen necesaria una fuerza de trabajo cualitativamente distinta de la de etapas anteriores; vale decir, se plantean nuevas y más complejas exigencias a las capacidades físicas, psíquicas e intelectuales y a las cualidades personales de las personas que participan en los procesos productivos. Así, el avance tecnológico, la globalización y la competitividad demandan, aparte de conocimientos académicos especializados, destrezas fundamentales, cualidades personales y competencias laborales; entre ellas, responsabilidad, creatividad, sociabilidad, razonamiento lógico, autocontrol, adaptabilidad al cambio, el aprender a aprender, administración del tiempo propio; además, capacidad de resolución de problemas y de toma de decisiones, de evaluar riesgos, de generar alternativas, trabajar en equipo, adquirir y usar información, manejar complejas tecnologías y procesos, etc.²¹

Por otra parte, la flexibilización introduce nuevas formas de desgaste o derroche de la fuerza humana. Estas se asocian principalmente con la intensificación del trabajo, la extensión y distribución de las jornadas, la ‘colonización’ del tiempo libre con tareas laborales, la creciente deslimitación de las condiciones de rendimiento y crecientes niveles de estrés debidos al aumento de la responsabilidad, autonomía y presión psicológica en el trabajo, junto a la inseguridad en el empleo. Especialmente, la ‘informalización’ de la organización del tiempo de trabajo en forma de la “jornada de mutua confianza” y de los contratos sin restricción de la jornada (véase ejemplos en los capítulos 2 y 3), muy a menudo redundan en la extensión de las jornadas laborales y desgastes excesivos de la fuerza de trabajo. Lehndorff (2003: 277) señala en este contexto el “desarrollo de una zona gris entre flexibilización y extensión del tiempo del trabajo”, fenómeno que ocupa un amplio espacio en el capítulo 3 de este libro.

La nueva organización productiva se traduce en una combinación de una más amplia autonomía en el ámbito del trabajo, con es-

21. Véase José Pedro Undurraga, director Inacap, en *El Mercurio*, 4 de agosto de 2001.

trictos compromisos económicos. El control directo o externo de cada paso en la realización del trabajo es reemplazado por el control indirecto o interno que define sólo los objetivos, metas y recursos disponibles, dejando a la discrecionalidad del trabajador la manera de organizar su trabajo, la cual ha de tener en cuenta criterios empresariales. El nuevo concepto de la organización del trabajo reemplaza formas de estandarización y de control rígidas externas por formas internalizadas de autocontrol, autoorganización y autorracionalización por parte de los mismos trabajadores. Los trabajadores tienen que orientar su trabajo en función de costos y precios, y desarrollar estrategias para comercializar sus capacidades y servicios, bien sea en mercados internos de la empresa o externos (Döhl, Kratzer y Sauer 2000).

Según Pickshaus (2001), la nueva modalidad del trabajo, más autónomo y con control indirecto, al reproducir la dinámica de rendimiento de un trabajador independiente en trabajadores dependientes y convertirla en el motor principal para el aumento de la productividad de la empresa, y al buscar acceso a la vida de los trabajadores en su totalidad y a su personalidad en la profundidad de todas sus potencialidades, aumenta la presión sobre los trabajadores y lleva prácticamente a un “trabajar sin límites” y a una fuerte “autoexplotación”. Esto se traduce en un deterioro de la salud y calidad de vida de las personas. Aunque la gerencia utiliza métodos bastante tradicionales para incrementar la presión del trabajo –por ejemplo, aumentar paulatinamente las metas y a la vez restringir cada vez más los recursos humanos, materiales y financieros–, lo nuevo en este mecanismo lo constituye el hecho de que aparece como si los trabajadores mismos lo ejecutaran por propia voluntad. “La nueva autonomía está asociada a un nuevo razonamiento que es completamente dominado por la lógica empresarial” (Pickshaus 2001: 15).

Destaca particularmente en este terreno el tema del estrés laboral. Aun cuando no existen datos nacionales al respecto, está siendo abordado cada vez más como uno de los riesgos psicosociales asociados a la sobrecarga de trabajo, a los temores e inseguridades en el empleo y a las presiones que sufren las personas en sus ambientes de trabajo

(Espinosa 2001).²² El creciente estrés laboral redundante no sólo en nuevos riesgos a la salud física y mental de los trabajadores,²³ sino también en efectos negativos sobre la productividad del trabajo, pues reduce el desempeño. Se trata de un fenómeno que se está dando hoy en día a escala internacional y preocupando a la opinión pública: “La globalización de las economías ha supuesto notables modificaciones en la naturaleza del trabajo y ha impuesto a los trabajadores cada vez mayor presión. Los trabajadores tienen que producir más, más rápidamente y en cualquier momento. Con sus exigencias de competitividad, las compañías se han convertido en verdaderas factorías productoras de estrés. Ya no hay averías en las máquinas, sino en los trabajadores” (Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas 2001).

Respecto a las “averías en los trabajadores”, un estudio sobre salud mental realizado por la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile concluyó que uno de cada cuatro habitantes adultos del Gran Santiago presenta hoy en día un trastorno psiquiátrico, y que sobre todo los trastornos depresivos y ansiosos serían responsables de muchos días de discapacidad y ausentismo laboral (Dirección del Trabajo 2001). Asimismo, el estudio destaca el aumento y alto grado de consumo de psicofármacos en la población sin trastornos mentales; y aunque no es específico en cuanto a la incidencia del trabajo en esa tendencia, es plausible suponer que desempeña un papel importante. Particularmente el trabajo de noche y en un sistema de turnos inadecuados puede provocar, en términos de salud física, trastornos en la calidad y cantidad del sueño, úlceras gástricas, reflujo gastroesofágico, entre otros, y en el plano de salud mental, puede gatillar cuadros de ansiedad, angustia y depresión.²⁴

22. En Suecia, el estrés se reconoce como enfermedad profesional, no siendo así en el caso de otros países.

23. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es más que la ausencia de enfermedad; implica también bienestar físico, mental, económico y social. La pérdida de bienestar puede comportar una pérdida de salud. Los efectos en la salud se pueden observar una vez recorridos varios escalones de la pérdida del bienestar, la cual se expresa primero en efectos sutiles y subclínicos, hasta llegar a estados en que se hacen presente enfermedades en personas con condiciones y características que las hacen más propensas al desarrollo de las enfermedades.

24. Véase Seminario “Sistemas de turnos: calidad de vida y rendimiento laboral”, Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) / Fondo Nacional de Desarrollo Tecnológico y Productivo (Fontec), 23 y 24 de mayo de 2002. En: *El Mercurio*, 23 de mayo de 2002, A11.

La causa del desgaste de la fuerza de trabajo es la combinación de elevadas exigencias y recuperación insuficiente. Si esta relación no se optimiza o equilibra, en el organismo comienzan a producirse cambios hormonales y vasculares que, a la larga, pueden causar graves problemas de salud. En este contexto, cabe destacar que la fuerza de trabajo exigida por el nuevo esquema productivo y laboral, que hace necesaria la presencia de complejos elementos psíquicos, intelectuales y cualidades personales, es más vulnerable frente al desgaste y más propensa al deterioro que la fuerza de trabajo tradicional, en la cual predominaron componentes de trabajo físico y psíquico simples. Ello lleva a que se puedan requerir mayores gastos para medidas preventivas, diagnóstico y terapia, así como un sistema extenso de relajación y recreación.

Particularmente afectadas por estos procesos son las mujeres. La incorporación de la mujer al trabajo, mientras mantiene su labor doméstica, de madre, de sostén psicológico y de cuidadora cuando alguien se enferma en la familia, ha creado una sobrecarga de las labores femeninas que está deteriorando su salud física y mental (Valdivia 2002).

No obstante, no tan sólo la reproducción de la fuerza de trabajo actual se ve afectada por los procesos de ‘deslimitación’ del trabajo remunerado. También está en juego el desarrollo de las generaciones futuras. Respecto a este tema, Aylwin (1998) proporciona antecedentes importantes basados en un análisis del impacto negativo que tiene la extensa jornada laboral en Chile sobre la vida familiar y sobre la crianza y educación de los hijos e hijas. Según la autora, el ingreso creciente al mercado laboral de las mujeres, a las cuales la sociedad sigue asignando la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado familiar; el aumento del número de hogares en que ambos padres trabajan remuneradamente; y jornadas laborales dilatadas o mal distribuidas, prolongadas más aún en las grandes ciudades por las extensas distancias entre los domicilios y los lugares de trabajo o por la insuficiencia del transporte público, están generando profundas tensiones en las formas de conciliar el trabajo remunerado con el trabajo reproductivo. A su vez, tales tensiones repercuten en forma negativa en la reproducción generacional, vale decir, en la producción de la vida humana que incluye la procreación, socialización y manutención diaria.

A MODO DE SÍNTESIS

Las nuevas dinámicas del empleo analizadas en este capítulo, junto a factores derivados del desarrollo sociocultural de la sociedad como un todo, llevan a estructuras y requerimientos de reproducción de la fuerza de trabajo distintos y de mayor complejidad en comparación con los que fueron característicos de la era industrial. De este modo, el nuevo tipo de acumulación del capital, en el marco del cual aumenta el rol del factor humano, obliga a la sociedad a emprender acciones dirigidas a la formulación, sanción oficial e institucionalización de los nuevos y más complejos requerimientos propios de la reproducción de la fuerza de trabajo actual y futura.

El contrato social que se desarrolló a partir de las relaciones existentes en el régimen industrial de producción, y que se ha visto erosionado con el advenimiento de la era informática y los cambios socioculturales, debe ser reemplazado por un nuevo contrato laboral y de género, que dé espacio al desarrollo normal de la fuerza de trabajo actual y futura según las nuevas condiciones económicas, sociales y culturales. Ello se hace más urgente aún, considerando el hecho de que el paradigma organizativo emergente del trabajo flexible, que contiene un importante potencial de emancipación en tanto devuelve a los trabajadores competencias creativas y espacios de autonomía negados en el paradigma antiguo, implica, a la vez, nuevas tendencias esclavizantes y de excesivo desgaste de la fuerza humana.

En la práctica, los procesos actuales de globalización, revolución tecnológica y flexibilización fomentan claramente la segunda tendencia. Los antecedentes disponibles señalan una fuerte propensión al derroche y deterioro de la fuerza de trabajo en los procesos productivos, y una brecha cada vez mayor entre crecientes exigencias de reposición y desarrollo de la fuerza de trabajo y condiciones sociales de reproducción. Esto se ha visto fortalecido por la desregulación de las relaciones económicas, laborales y sociales en el contexto de los amplios reajustes que tuvieron lugar en el sistema capitalista en las últimas tres décadas, y que fueron llevados a cabo mediante políticas neoliberales.

CAPÍTULO SEGUNDO

ESCENARIOS DE FLEXIBILIDAD LABORAL Y FORMAS DE EMPLEO FLEXIBLE EN UN ESTUDIO DE EMPRESAS

SONIA YÁÑEZ

INTRODUCCIÓN: DOS DIFERENTES MODELOS DE ACCIÓN

El presente capítulo tiene como objetivo presentar antecedentes que fundamentan empíricamente las afirmaciones y reflexiones contenidas en el capítulo anterior, ilustrándolas y profundizándolas a la vez. Retoma parte de los resultados de estudios de empresas que realizaron entre 1997 y 2000 investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer en la industria manufacturera y el sector servicios en Chile, tanto de carácter transnacional como de capitales nacionales. Estas investigaciones permitieron captar diferentes escenarios de flexibilidad laboral en el nivel micro (empresa) y diversas formas de empleo no estándar asociadas a estos panoramas específicos.¹

Los estudios de casos mostraron que todas las empresas analizadas adoptaron en la última década estrategias de flexibilización para adaptarse a las condiciones cambiantes en mercados cada vez más globales, competitivos y fluctuantes. La flexibilización laboral ha ocurrido, además, en todas sus variantes conocidas: tanto aquellas que inciden en las formas de contratación e impactan en el mercado de trabajo, como también las que afectan el proceso de trabajo mismo, una vez que el trabajador está contratado y moviliza su fuerza de trabajo en los procesos de producción de bienes y servicios.

1. Las investigaciones que sirvieron de base a este texto pueden ser caracterizadas como cualitativas. El método utilizado fue el estudio de casos. En los distintos niveles se aplicaron distintas técnicas de investigación, tanto cualitativas como cuantitativas, que incluyeron la revisión de literatura secundaria, encuestas a trabajadores y trabajadoras, así como entrevistas semiestructuradas, entrevistas en profundidad y entrevistas grupales a ejecutivos, profesionales y trabajadores. Los estudios de casos fueron expuestos más ampliamente en Díaz y Yáñez (1998) y Yáñez y Medel (2000).

En la investigación, la flexibilidad laboral se hizo presente en distintas modalidades. Por un lado, como *flexibilidad externa*, esto es, la que se asienta en el mercado de trabajo, considerada tanto en su vertiente *numérica*, que implica variación del volumen de trabajo a través de despidos, contratos a plazo fijo, temporales y eventuales, como en la vertiente *funcional*, referida a externalización y subcontratación de actividades. Por otro lado, se observaron las modalidades de la *flexibilidad interna*, referida al insumo trabajo al interior de la empresa, que en su vertiente *numérica* implica cambios en la jornada laboral e intensidad del trabajo, mientras en la vertiente *funcional* implica generar polifuncionalidad, calificación del personal, trabajo en equipo, salario variable, etc. Una sistematización de estas distintas modalidades puede verse en el siguiente esquema.

Formas de flexibilidad laboral

Flexibilidad	Numérica	Funcional
Externa	Número de ocupados (despidos, contratos a plazo fijo, temporales y eventuales).	Externalización y subcontratación de actividades.
Interna	Jornada laboral e intensidad del trabajo.	Calificación, polifuncionalidad, trabajo en equipo, salario variable, etc.

Fuente: Elaborado a partir de Matthies y otros (1994: 204).

Entre las formas internas y externas de flexibilidad existen tensiones y, en muchos casos, se ha evidenciado que la flexibilidad externa se torna contraproducente en relación con los esfuerzos para obtener una mayor flexibilidad interna. Las contradicciones entre flexibilidad interna y externa, vale decir, entre la necesidad de contar con una planilla de personal calificado y motivado, por un lado, y la necesidad de variar el volumen de trabajo, por otro, se solucionan, en la práctica, a través de tres variantes. Las dos clásicas son: uno, la externalización y subcontratación de actividades; y, dos, la división

del personal de la empresa en dos segmentos diferentes de integración: un núcleo de trabajadores permanentes y protegidos, y una periferia de trabajadores inestables. Una variante más nueva es la adaptación del volumen de trabajo solamente por la vía de adaptaciones de la jornada laboral de los trabajadores directos y permanentes de la empresa.

En las empresas analizadas, las formas de flexibilidad laboral señaladas en el esquema se combinaron de diferentes maneras, dando lugar a dos diferentes modelos de flexibilización de la fuerza de trabajo.

El *primer modelo de acción* estaba regido por la lógica de reducción de costos, y en particular de costos laborales, lógica que predominaba sobre otras que intentan un mayor equilibrio entre costos, productividad y calidad del trabajo. En estos casos, el eje central de la flexibilización fue la sustitución de costos laborales fijos por costos laborales variables y ajustables a los cambiantes volúmenes de trabajo, en función de las fluctuaciones de los mercados. Las empresas reaccionaban a los requerimientos de flexibilidad en primer lugar mediante formas externas, y utilizaban ampliamente modalidades de contratación de la fuerza de trabajo que, en las condiciones legales actuales, delimitan la protección al trabajador y permiten contratar y despedir a las personas con facilidad y rapidez. El resultado observado es un notable deterioro de la estabilidad y calidad del empleo y procesos importantes de precarización.

El *segundo modelo de acción* se configuró en todas aquellas empresas donde el ensayo de distintas formas de flexibilidad laboral estaba subordinado a la búsqueda de una mayor productividad y calidad del trabajo. En estas empresas, las modalidades de la flexibilidad interna predominaron por sobre las de la flexibilidad externa. Se supone que este modelo de flexibilización laboral, en el cual la rebaja de las condiciones y protecciones laborales no es prioritaria, y aparece hasta disfuncional al objetivo central del aumento de la productividad, calidad y competitividad, es más propicio a la apertura de oportunidades de una flexibilidad más virtuosa para los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, como muestra la realidad, este espacio todavía no se consolida.

El texto que sigue a continuación se divide en tres acápites. El primero está dedicado a describir escenarios con predominio de la flexibilidad laboral externa, lo que hemos llamado anteriormente el “primer modelo de acción”. Se sustenta en los resultados del estudio de casos realizado en la industria del vestuario, donde la gran mayoría de las empresas ha reaccionado ante los requerimientos de flexibilidad en primer lugar mediante formas externas.² El tema de la flexibilización laboral tiene cierto desarrollo y ha orientado varias investigaciones en nuestro país. De estas, la mayoría ha enfatizado los procesos de la flexibilidad externa y los importantes procesos de precarización del empleo asociados a ella. Por tal motivo, esta primera sección no profundiza demasiado en esas temáticas. El eje central del capítulo es, más bien, el “segundo modelo de acción”, vale decir, el análisis de casos en que las empresas han privilegiado las formas internas de flexibilidad laboral por sobre las formas de flexibilidad externa. Estos escenarios se describen en el segundo acápite. El tercer acápite profundiza en el análisis de los escenarios de flexibilidad laboral con predominio de las formas internas, concentrándose en algunos grupos de ocupados con empleos no estándar, cuyas características, al parecer, se distinguen de las del empleo atípico-precario, que se manifiesta habitualmente en los escenarios donde predomina la flexibilidad externa. Esta sección toma en cuenta las percepciones subjetivas de los trabajadores y trabajadoras con empleos atípicos, vale decir, cómo viven la flexibilidad laboral, con sus respectivas ventajas y desventajas, tanto en el campo laboral como en la esfera extralaboral. Por ello, la forma de exponer los resultados de los estudios de casos en este último acápite difiere en cierto modo de las anteriormente empleadas, integrando en mayor medida testimonios de los propios trabajadores.

2. Los resultados de este estudio (“Acumulación flexible y segregación de género en el mercado laboral: la industria de la confección”. Proyecto Centro de Estudios de la Mujer / Conicyt 95022) han sido publicados parcialmente en Díaz (1999: 105-116), y Díaz y Yáñez (1998).

1. ESCENARIOS CON PREDOMINIO DE LA FLEXIBILIDAD EXTERNA EN LA INDUSTRIA DEL VESTUARIO CHILENA

Este acápite describe y analiza escenarios de flexibilidad en seis empresas de la industria del vestuario de capitales nacionales, fundamentalmente de externalización y subcontratación de actividades del giro principal de las empresas –en primer lugar, actividades de costura–, combinadas con contrataciones atípicas en gran escala.³

El específico escenario de flexibilización productiva y laboral en la industria del vestuario chilena, que se implantó con mucha fuerza en las décadas de los ochenta y noventa, dio lugar a multiformes eslabonamientos productivos y comerciales de subcontratación que van desde la empresa contratante o mandante, pasando por el taller contratista o satélite, hasta el trabajo industrial a domicilio. Este proceso influyó en forma notoria en las condiciones de la fuerza de trabajo del ramo, en términos de formas de contratación, estabilidad laboral, jornadas laborales, niveles de remuneraciones, derechos laborales y sociales. Sus efectos se manifiestan con especial fuerza en el caso de las trabajadoras a domicilio, que en su condición de “independientes ficticios” o “seudoindependientes” comprenden el último y más precario nivel de producción subcontratada en la industria del vestuario en Chile.

Las cifras disponibles al respecto indican que el proceso de externalización de actividades en la industria de la confección afectó en primer lugar a las mujeres. Estas se concentran en ocupaciones de costura y han sido empleadas crecientemente fuera de las empresas en categoría de cuentapropistas, mientras que los hombres, que trabajan en su mayoría en la administración y en el corte, elevaron su porcentaje al interior de las empresas (Reinecke 1997: 51).

Entre los factores que impulsaron un notable aumento de la subcontratación en la industria de la confección en Chile desde los

3. A la fecha del desarrollo del estudio de casos, la subcontratación de fabricación de prendas de vestir constituyó un fenómeno marginal sólo en una de las seis empresas mandantes o contratantes analizadas. Esta empresa enfrentó los desafíos competitivos dando prioridad a la modernización tecnológica, aumento de la productividad y calidad, especialización y capacitación de la mano de obra en todos los niveles.

años ochenta, es posible distinguir varios que han operado simultáneamente sobre la base de cambios estructurales precedentes. Desde la década de los setenta en adelante, el rubro del vestuario se ha visto afectado por importantes cambios comerciales ocurridos a escala mundial, así como por las nuevas políticas económicas aplicadas en el país. De hecho, fuera de la alta sensibilidad del sector ante los ciclos económicos –la industria de la confección fue una de las más golpeadas por las recesiones de los años 1975 y 1981-82–, el mayor impacto en su situación ha sido, indudablemente, el de las políticas de apertura comercial indiscriminada que se impulsaron en Chile a mediados de los años setenta y que terminaron bruscamente con los altos niveles de protección industrial, exponiendo el rubro del vestuario a una intensa competencia, particularmente de precios.

En el diagnóstico empresarial, el incremento desproporcionado de artículos de todo el mundo a precios subvaluados –mercaderías internadas como saldo de temporada y ropa usada– es la causa básica del deterioro del sector (Instituto Textil de Chile, *El Diario*, 4 de noviembre de 1996). De hecho, desde el año 1990 las importaciones de vestuario se incrementaron fuertemente, y si según los cálculos de la Sociedad de Fomento Fabril (Sofofa) alcanzaban en 1990 el 30,3 por ciento del consumo nacional, en 1995 este porcentaje había aumentado al 50,4 por ciento. Y aunque las exportaciones del sector también aumentaron, este incremento no logró compensar las pérdidas de participación en el mercado local (Reinecke 1997: 10-11). Otro factor que explica la crisis estructural que atravesó la industria de la confección nacional es, indudablemente, su baja productividad. Las cifras disponibles al respecto indican que la productividad en el rubro vestuario chileno es muy inferior no tan sólo a la alcanzada en países industrializados, sino también en países latinoamericanos, como Argentina, Brasil y México (Reinecke 1997: 10-12).

La crisis estructural que atravesó el sector se reflejó, entre otras cosas, en pérdidas importantes de participación en el mercado nacional, una disminución de la producción doméstica y del número de industrias, así como en la expulsión de grandes contingentes de trabajadores calificados en los oficios propios del sector. Si bien superada la crisis de 1981-82 la industria de la confección tuvo una notable recuperación durante el período 1983-89, en 1991 volvió a entrar

en un ciclo depresivo. Particularmente desde 1993-94, el rubro del vestuario ha enfrentado dificultades cada vez mayores para llegar al mercado interno. Los datos oficiales evidencian un estancamiento y luego una notable disminución de la producción en el último quinquenio, lo que se refleja también en una disminución del empleo en el rubro desde 1994.⁴

De esta situación han surgido varios factores que actuaron como catalizadores de los procesos de externalización y subcontratación. Están vinculados, por un lado, a las estrategias desplegadas por las grandes empresas de diseño, fabricación y comercialización de ropa, las cuales operan en un contexto de intensa competencia que indujo a tomar medidas destinadas, en primer lugar, a rebajar drásticamente los costos. Motivadas por la necesidad de incrementar sus niveles de eficiencia productiva, estas empresas han registrado un patrón común de racionalización de sus funciones, que consiste en la reducción de la dotación directa y permanente de personal, especialización de la producción, eliminación de secciones, actualización tecnológica, reorganización del proceso de trabajo y externalización de fases del proceso productivo interno, todo esto acompañado por intentos de situarse en los mercados externos. Este proceso ha sido acompañado por una fuerte concentración del capital en la industria del vestuario: muchas empresas chicas fueron absorbidas por las grandes y, a la vez, se redistribuyeron las funciones entre estas empresas. Como resultado de estos procesos, hoy en día la industria de la confección en Chile está compuesta, de una parte, por firmas dominantes que concentran sus actividades crecientemente en la esfera de la comercialización, el diseño y modelaje, y subcontratan gran parte o el total de la fabricación de prendas de vestir con talleres o en el extranjero, o compran y revenden. Por otro lado, existe un gran sector de pequeñas empresas y microempresas que, para asegurar su sobrevivencia, han dejado de fabricar y vender sus propios productos, para convertirse en entidades prestadoras de servicios en forma total o parcial. Estas unidades productivas, que presentan diferentes grados de estabilidad y formalidad y compiten fuertemente entre sí,

4. Estas tendencias se evidencian en los datos del Banco Central (Boletín Mensual) y del Instituto Nacional de Estadísticas (Encuesta Nacional de Empleo).

funcionan hoy en día, en gran parte, como talleres satélites de las grandes empresas que dominan el mercado del vestuario.

Las prácticas de subcontratación en la industria del vestuario también se sustentan en la existencia de un gran contingente de trabajadores con ocupación irregular, reclutado en gran parte entre los que fueron expulsados de las empresas debido al cambio estructural, tecnológico y organizacional. Esta fuerza de trabajo, que alimenta los talleres contratistas y la producción a domicilio y está constituida en su mayoría por mujeres, se caracteriza por cumplir jornadas laborales extremadamente largas, con mínimas remuneraciones y una desprotección laboral y social notoria, lo que explica los bajísimos costos de la producción externalizada para las empresas contratantes o mandantes del rubro.

Entre los factores que han estimulado la proliferación del sistema de subcontrataciones e influido en las modalidades que este asume en la industria del vestuario, destacan además los cambios introducidos a fines de los años setenta en la institucionalidad económica y laboral hasta entonces vigente. Las nuevas normas, funcionales al modelo económico implementado en esa época, se expresaron en la forma de incentivos para que las empresas pudieran mantenerse y consolidarse en mercados cada vez más abiertos, incentivos que por lo general redundaban en la limitación de los derechos laborales y la precarización del empleo. La desregulación de la normativa laboral, que ha abarcado materias tales como el sistema de contrataciones y remuneraciones, las modalidades de despido, la extensión y estructura de la jornada laboral, la cobertura previsional y de salud, los derechos a la sindicalización y negociación colectiva, ha tendido a aumentar el grado de segmentación del mercado de trabajo, ya que amplió las condiciones de desprotección hacia segmentos de trabajadores que se encontraban regulados y protegidos con anterioridad a las medidas flexibilizadoras (Velásquez 1993).

De gran relevancia en este contexto fue la derogación, en el marco de la aplicación del Plan Laboral instituido en 1979, de la normativa que regía en Chile desde el año 1931 sobre el trabajo a domicilio, que consideraba dicha prestación como una especie de contrato de trabajo y establecía dispositivos referidos a la protección y los

derechos laborales de estos trabajadores. En la actualidad, los servicios prestados en forma habitual en el hogar no dan necesariamente origen a contrato de trabajo,⁵ de modo que al no estar reconocido como asalariado o trabajador dependiente, el trabajador a domicilio no goza de ninguno de los derechos laborales y sociales establecidos por la institucionalidad vigente. Si bien la Ley 19.250 del año 1992, dictada bajo la administración del Presidente Patricio Aylwin, modificó la fórmula absoluta que excluía definitivamente al trabajador a domicilio de la laboralidad, permitiendo que si se pueden comprobar los elementos constitutivos de una relación laboral, esta así se reconozca, la situación desprotegida de los trabajadores a domicilio se mantiene hasta hoy. Esto se debe a que, en la práctica, resulta extremadamente difícil que la prestación de trabajo a domicilio se haga en los supuestos de la laboralidad establecidos en la ley, que se orientan según cánones tradicionales de subordinación y dependencia indicativos de la naturaleza laboral de una prestación de trabajo, tales como incorporación del trabajador a la planilla de la empresa, cumplimiento de un horario de trabajo, sujeción a las instrucciones del empleador en la ejecución del servicio de que se trata, etc. Estos dispositivos son evidentemente insuficientes para demostrar la laboralidad del vínculo contractual en el caso del trabajo a domicilio, donde se dan otras modalidades de dependencia y subordinación (López 1997).

Específicamente, la subcontratación en la confección se ha visto estimulada con la derogación de la Ley 16.757 de 1968, por vía de decreto en el marco de la aplicación del Plan Laboral en 1979. Esta ley regulaba la subcontratación, excluyendo, entre otras cosas, la utilización de contratistas respecto de las labores inherentes a la pro-

5. La Ley 18.018, que se publicó en agosto de 1981 con motivo de una adecuación general de las normas contenidas en el Decreto Ley 2.200 de 1978 sobre el Plan Laboral, estableció que no dan origen al contrato de trabajo “los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata”. Este es un cambio claro respecto de la normativa laboral anterior, la cual señalaba que todo empleador que diere trabajo a domicilio debía llevar un registro en el que se identificaba a los trabajadores, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que percibía. También el empleador debía entregar al trabajador una libreta en que se indicase la naturaleza y cantidad de la obra, fecha, el precio convenido, el valor de los materiales entregados y la fecha de la devolución de la obra. El salario debía pagarse íntegramente al trabajador y se establecerían tarifas, nunca inferiores al salario mínimo. Como todos los trabajadores, los trabajadores a domicilio tenían derecho a todos los beneficios previsionales (Olate 1995).

ducción principal y permanente de la empresa. Sólo se podía contratar servicios externos tratándose de labores de producción especializadas encomendadas a una empresa establecida que pagara patente. Con estas disposiciones se cautelaba que la subcontratación no disputara terreno a los trabajadores permanentes de las empresas, restringiéndose su ámbito a actividades específicas que no constituyeran el giro principal de ellas. Se impedía el funcionamiento de contratistas informales, sin garantía de solvencia, cuya existencia se prestaba para eludir las responsabilidades legales frente a los trabajadores. Actualmente, sólo el artículo 64 del Código del Trabajo regula la subcontratación, estableciendo que la empresa mandante será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afectan a la empresa contratista respecto de los trabajadores contratados por esta última (López 1996). Con esta modificación se permitió la contratación de terceros en cualquier etapa del proceso productivo, lo que facilita la creciente externalización de actividades propias del giro específico y principal de las empresas, práctica que constituye una de las características principales de la subcontratación en la industria del vestuario.

Un paso importante para la masificación del sistema de subcontrataciones en la industria de la confección ha sido también el cambio en el sistema tributario según el cual se pasó de un esquema de impuesto a la compraventa, hacia el impuesto al valor agregado. Este cambio eliminó un factor que incentivaba la integración vertical, en la medida en que castiga sólo el valor agregado incorporado, sin importar el número de transacciones que se realicen a lo largo de la cadena productiva (Velásquez 1993, entre otros).

Como consecuencia de los procesos mencionados anteriormente, la proporción entre la dotación directa e indirecta de trabajadores en las empresas del vestuario cambió radicalmente. Así, en dos de las cadenas de subcontratación estudiadas, al finalizar los ciclos de externalizaciones radicales que tuvieron lugar en las décadas de los ochenta y noventa, la población subcontratada en talleres llegaba respectivamente a 85 y 60 por ciento de la dotación total, vale decir, de la dotación directa e indirecta de las empresas. Estas cifras no toman en cuenta las externalizaciones al domicilio (Díaz y Yáñez 1998: 21-33).

La externalización de la fabricación de prendas o parte de ellas se presentaba en las empresas contratantes generalmente en una combinación entre *subcontratación de capacidad* para ampliar la escala de producción, o *subcontratación de especialidad dependiente*; ambas formas estaban dirigidas hacia agentes económicos formalmente independientes de menor tamaño, es decir, medianos y pequeños talleres, así como trabajadoras a domicilio, subordinados económicamente a las empresas mandantes que dominaban estas cadenas.⁶

El elemento de especialización en la subcontratación de la fabricación de vestuario está presente en tres situaciones que se pueden dar simultáneamente. En primer lugar, se realiza una *especialización de productos* para ampliar el surtido de una colección (especialización en tejidos planos y de punta; en vestuario y accesorios, tales como zapatos, cinturones; etc.). Segundo, opera una *especialización de calidad*, es decir, las empresas mandantes tienden a mantener dentro de la empresa líneas de productos de mayor calidad, con alto valor agregado, cuya fabricación requiere de fuerza de trabajo calificada y

6. Velásquez (1993) distingue dos tipos principales de subcontratación, en función del tipo de demanda generada por servicios de contratista, los cuales se insertan dentro del espectro entre subcontratación integrada y relaciones de proveedor. Por un lado, existe la *subcontratación de capacidad*, que se produce cuando la empresa contratante o usuaria externaliza parte de la producción que realiza internamente. En estos casos, existe normalmente un grado notable de dependencia de las empresas contratistas respecto de las empresas mandantes, especialmente cuando la firma contratante suministra al contratista maquinarias y materias primas, es decir, proporciona los medios de producción, mientras el contratista pone principalmente mano de obra. Por otra parte, se genera el mercado de empresas *contratistas de especialidad*, casos en que las firmas mandantes delegan la producción de partes y componentes en firmas especializadas en determinados tipos de productos u operaciones. En estos casos, las empresas contratistas suelen tener un grado de especialización mayor, producir en forma más capital intensiva, poseer mayores dimensiones y prestar servicios a diferentes empresas, hasta conservar mercados propios en los cuales venden parte de sus productos (bienes o servicios), razón por la cual sus relaciones con las empresas mandantes son generalmente menos asimétricas en términos de dependencia y poder de negociación. Dentro de este último grupo es posible distinguir entre empresas *contratistas especializadas dependientes*, que elaboran un producto cuyas especificaciones y precios impone la empresa contratante, por un lado; y por otro, los *contratistas especializados autónomos*, que se diferencian de los anteriores por el dominio de la tecnología de producto o servicio que venden o prestan a la empresa contratista. Estos últimos tienden a ubicarse, aunque no exclusivamente, en las etapas de pre y/o posproducción o actividades paralelas a la producción propiamente tal, como es el caso de los servicios computacionales, de auditoría y contaduría, asesoría jurídica, de marketing, de transporte, etc. Estas actividades generalmente son intensivas en tecnologías avanzadas y de trabajo calificado y generan, por lo tanto, productos y servicios de alto valor agregado. Este último caso de subcontratación se asemeja a una relación de proveedor propiamente tal, con poderes de negociación relativamente equilibrados respecto del mandante.

tecnologías avanzadas –muy a menudo se trata de productos destinados a la exportación– y dejan a los talleres la fabricación de productos más simples, con poco valor agregado, para la cual se necesita fuerza de trabajo menos calificada y tecnología tradicional. En el primer caso, se trabaja muy a menudo con telas de alta calidad y caras, mientras las telas más baratas y corrientes se entregan a los talleres.

Finalmente, se observa una *especialización de flexibilidad*, vale decir, se delega en los talleres los componentes de la demanda más afectados por las fluctuaciones de mercado estacionales y de modas, reservando para la empresa contratante la fabricación de los productos más estables. Esto permite controlar la incertidumbre que imponen las variaciones de la demanda mediante el pago de una tarifa por el trabajo externalizado en vez de salarios, con lo cual se evitan costos laborales derivados de una contratación permanente, tales como salario mínimo en tiempos de mínima producción, indemnizaciones en caso de despido, cotizaciones para previsión social y salud, y otras prestaciones sociales. La alta sensibilidad del sector ante las fluctuaciones de la demanda requiere, desde el punto de vista de los empresarios, de fuerza de trabajo “parachoques”, de la que se pueda prescindir fácilmente cuando disminuye la demanda del tipo de trabajo de que se trate; o, al revés, de la cual las empresas mandantes puedan disponer rápidamente en períodos de incremento de la demanda. Externalizar la producción más sensible a las fluctuaciones de la demanda permite también una mayor economía del capital fijo, por ejemplo al evitar capacidad ociosa en tiempos de baja producción, y una disminución de costos relacionados con la readecuación del proceso técnico a las características de los nuevos modelos y productos, y con los ensayos y aprendizajes que estos cambios requieren.

Resumiendo lo anterior, podríamos decir que los escenarios de flexibilidad donde predominan las formas externas se implementan preferentemente en empresas insertas en mercados en los cuales la competencia por precios –y, con ello, por costos– juega un rol preponderante, y donde la demanda está sujeta a fuertes fluctuaciones. La coyuntura económica, la cultura empresarial y la inserción del sector al cual pertenecen las empresas en la división internacional de trabajo, juegan un papel importante en la implementación –o no

implementación— de este modelo de flexibilidad laboral, que se basa principalmente en el proceso que hemos llamado “desregulación del mercado laboral” (véase capítulo 1) y que ha generado una fuerte tendencia a la precarización del empleo, particularmente de mujeres. Ello porque la rentabilidad de los talleres contratistas para las empresas contratantes se basa —con frecuencia, aunque no necesariamente— en formas atípicas de contratación, tales como trabajo temporal, transitorio o a plazo fijo, que excluyen la estabilidad laboral y todos los beneficios que ella implica (cobertura previsional y de salud, indemnizaciones en caso de despido, jornada laboral ordinaria de 48 horas, vacaciones pagadas y derechos vinculados a la maternidad y al cuidado de hijos pequeños, etc.). Así, mientras en las empresas contratantes del ramo la mayoría de los trabajadores tenía contratos de trabajo de duración indefinida, con los beneficios pertinentes, entre los trabajadores de las empresas contratistas estudiadas se encontraron situaciones que iban desde el resguardo de los derechos laborales, a prácticas de precarizar el empleo, hasta situaciones de extrema inestabilidad, precariedad y total desprotección de los trabajadores. Se ha llegado a afirmar que si estas empresas —que representan una importante alternativa de empleo para miles de mujeres chilenas— fuesen obligadas a una regulación de las relaciones laborales y a acatar las normas administrativo-tributarias, no lograrían sobrevivir (Selamé y Henríquez 1995).

Como mostró el análisis de las encuestas a cien trabajadoras domiciliarias vinculadas a cadenas de producción y comercialización del vestuario (Díaz y Yáñez 1998: 53-61), la situación de inestabilidad y desprotección social se expresó principalmente en el trabajo a domicilio —último y más precario eslabón de producción subcontratada en la industria del vestuario en Chile— y en talleres muy pequeños que funcionaban en el domicilio o anexos a un domicilio, segmentos donde la presencia femenina es prácticamente total. Estas trabajadoras domiciliarias, no reconocidas como asalariadas o trabajadoras dependientes de las empresas mandantes y talleres satélites de las cadenas de la confección, realizaban su trabajo según los términos de una relación comercial de entrega de servicios. En estas condiciones, no gozaban de ninguno de los derechos laborales establecidos por las normas e institucionalidad laboral vigentes.

Cabe señalar que casi dos tercios de las mujeres entrevistadas que trabajaban en sus domicilios para talleres o empresas de la confección ejercían anteriormente una actividad laboral como operarias asalariadas en empresas o talleres industriales de la confección, mientras otra parte se había desempeñado en otras ocupaciones asalariadas. La descentralización y mercantilización de las empresas del vestuario que dio lugar a la externalización y subcontratación de las actividades de costura convirtió a estas trabajadoras dependientes, que contaban con las protecciones sociales correspondientes, en trabajadoras seudoindependientes, y lo hizo mediante el reemplazo de los contratos de trabajo por contratos civiles o comerciales, a los que en el sistema actual no corresponden medidas de protección social.

Les trabajaba a ellos [a mis empleadores] antes, y como no podía seguir trabajando, por los niños, me mandaron máquinas para que trabajara en mi casa. Pero soy trabajadora igual que las demás, y como cualquier trabajadora que está en la fábrica, no quiero perder garantías, porque sigo trabajando igual que antes. (Testimonio de trabajadora domiciliaria)

Hablamos aquí claramente de *seudoindependientes*, porque el estudio realizado en el sector del vestuario reveló que, no obstante su independencia jurídica legal, entre las trabajadoras domiciliarias y los talleres o empresas que les entregan trabajo existían relaciones de dependencia muy estrechas, y el trabajo mismo se realizaba de hecho en las mismas condiciones que el trabajo en relación de dependencia con las empresas del rubro. Como reveló el estudio, sobre el 80 por ciento de las mujeres trabajaba únicamente para una empresa o taller. De ellas, la mayoría recibe órdenes de trabajo respecto al tipo de producto, diseño, metas y plazos de entrega. Trabajan todos los días y durante toda la semana en horarios que sobrepasan normalmente las 48 horas semanales. En los tiempos de mayor demanda, trabajan de noche y los fines de semana, pero no perciben por ello pago extraordinario, como ocurre con las costureras dentro de las fábricas. La forma de pago es “a trato”, es decir, por piezas o tareas realizadas. Si bien este régimen salarial es dominante en la industria de la confección en todos sus niveles, las trabajadoras de empresas y talleres pueden contar, al menos, con el salario mínimo en los períodos en que la demanda de trabajo disminuye. A las desventajas señaladas en

el caso de las trabajadoras a domicilio, se suma el que la regularidad del ingreso es inferior a la de quienes operan en talleres, porque los ajustes a la demanda se producen en primera instancia vía trabajo domiciliario. Como atestiguaron reiteradamente los dueños de talleres, primero se asegura el trabajo dentro de los talleres, y sólo el trabajo que excede sus capacidades es externalizado hacia el domicilio. De hecho, los acuerdos de trabajo entre empresas y talleres, por un lado, y trabajadoras a domicilio, por otro, eran generalmente “de palabra”.

Los antecedentes recopilados en el estudio de casos muestran que la específica estrategia de flexibilización en la industria del vestuario se desarrolla, entre otras cosas, sobre la base de la falta de oportunidades de empleo para las mujeres afectadas, que las obliga a aceptar condiciones laborales extremas. Pero la situación de las trabajadoras de este sector no es privativa de él, sino que refleja las tendencias del empleo femenino de los grupos de menores ingresos y bajos niveles educativos, en los cuales el hecho de ser mujer limita aún más el acceso al empleo, y particularmente a empleos de buena calidad. Familias más numerosas que en sectores medios y altos, carencia de infraestructura de apoyo al trabajo doméstico y escasez de recursos, obligan a las mujeres a buscar fórmulas laborales que les permitan hacerse cargo de las responsabilidades domésticas. La opción de trabajar en su hogar ofrece esa posibilidad.

2. ESCENARIOS CON PREDOMINIO DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA EN EMPRESAS TRANSNACIONALES

En este acápite nos adentramos en aquellas situaciones en las cuales las empresas reaccionan ante requerimientos de flexibilidad, en primer lugar, mediante formas internas; vale decir, adaptaciones de su dotación directa y permanente de trabajadores y trabajadoras. En estos casos, la flexibilidad interna opera como principal mecanismo de ajuste a cambiantes situaciones internas y externas de las empresas, complementado en menor o mayor medida con formas de flexibilidad externa. El texto que sigue a continuación se sustenta en los resultados de un estudio de cuatro empresas transnacionales –tres empresas del sector servicios (dos empresas financieras y una empresa de servicios informáticos) y una empresa industrial– donde se con-

cretó el segundo modelo de flexibilidad laboral, en el cual prevalecen las formas internas de flexibilización.⁷

El segundo modelo de flexibilización se configura en empresas donde el ensayo de distintas formas de flexibilidad laboral está subordinado a la búsqueda de una mayor productividad y calidad del trabajo. Según nuestras observaciones, este modelo se implementa preferentemente en empresas que compiten en mercados de bienes y servicios de alto valor agregado, y cuya producción es intensiva en nuevas tecnologías y fuerza de trabajo calificada. Este escenario se da en Chile particularmente en grandes empresas transnacionales que vinculan la innovación tecnológica y organizacional con nuevas formas de gerenciamiento y políticas de recursos humanos que dan prioridad a la calidad de la fuerza de trabajo. Para la última, priorizan calificación, motivación y compromiso de los trabajadores, lo que requiere permanencia en el empleo y protección social. Estas empresas enfrentan las tensiones entre flexibilidad interna y externa principalmente a través de dos recursos: uno, mediante la externalización y subcontratación de actividades generales o complementarias al giro principal; y dos, vía adaptaciones (flexibilidad) de la jornada laboral de los trabajadores permanentes de la empresa.

En las empresas que fueron analizadas ha estado presente el conjunto de factores de flexibilización laboral señalados en el primer capítulo; vale decir, el aprovechamiento del potencial elástico de las nuevas tecnologías de la información y comunicación para flexibilizar la relación e interacción entre instrumentos y fuerza de trabajo, la descentralización y mercantilización de las organizaciones, la expansión de actividades laborales con características propias del trabajo en servicios, los cambios culturales y en las relaciones de género asociados a la incorporación creciente de las mujeres al mercado laboral⁸.

7. Los resultados de este estudio han sido publicados parcialmente en Medel y Yáñez (2000).

8. Las empresas analizadas destacaron por altos grados de feminización de la fuerza de trabajo. La participación de las mujeres en el total de los ocupados en la dotación directa de las dos empresas financieras ascendía al 73 y 60 por ciento, respectivamente, mientras en la empresa informática era de 22 por ciento, y en la empresa de fabricación y comercialización de bienes, de 27 por ciento. Como referente, la participación de las mujeres en la fuerza laboral total de Chile llega actualmente al 33 por ciento (INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre septiembre-noviembre de 2002).

Dentro este segundo modelo de flexibilidad se observaron dos subgrupos de empresas flexibles. El primer grupo abarcaba empresas en las cuales la flexibilidad interna se complementaba con flexibilidad externa funcional; esto es, con externalizaciones y subcontrataciones de actividades, especialmente actividades generales y complementarias al giro principal de las empresas, para disminuir costos, agilizar y flexibilizar el negocio y aprovechar la mayor eficiencia de terceros por especialización.⁹ Esta situación se encontró en tres empresas transnacionales: dos empresas del sector financiero pertenecientes a un mismo *holding* o grupo, dedicadas a la prestación de servicios financieros y la comercialización de productos financieros; y una empresa de fabricación y comercialización de productos (bienes) orientados a mercados muy diversos. Estas empresas estaban constituidas mayoritariamente por trabajadores propios, vale decir, pertenecientes a la dotación directa de personal. La proporción de trabajadores en régimen de subcontratación¹⁰ en relación con la dotación total de trabajadores era sólo marginal, con cifras inferiores al 10 por ciento. Prevalecía la subcontratación de servicios especializados por sobre el suministro de trabajadores.

El segundo grupo estaba configurado por empresas que, pese a optar como prioridad por la estabilidad y calidad del empleo, utilizaban en mayor grado que las empresas del grupo anterior el recurso de externalización y subcontratación de actividades, tanto periféricas y complementarias como centrales al giro de la empresa usuaria. El

-
9. Se distingue entre labores del giro de la empresa usuaria, complementarias a este o generales. Las ocupaciones del giro corresponden a labores propias de la naturaleza de la actividad económica de la empresa. Las funciones accesorias o complementarias son aquellas que no son exclusivas de la actividad económica de la empresa, pero necesarias para el desarrollo de las actividades propias al giro. Las ocupaciones generales se refieren a las funciones que no son requeridas para el desarrollo de cualquier empresa (Echeverría, Solís, Uribe-Echevarría 1998: 85).
10. Se asumen aquí los conceptos referidos al trabajo subcontratado propuestos por Echeverría, Solís, Uribe-Echevarría (1998), que distinguen entre la subcontratación de bienes y servicios y la subcontratación (más bien suministro) de trabajadores. En el primer caso, una empresa, la empresa mandante o usuaria, encarga a otra, la contratista, la fabricación de un bien, ya sea una parte o el total de este, o la prestación de un servicio. La empresa contratista asume la tarea por su cuenta y riesgo, y el trabajador está inequívocamente bajo su subordinación y dependencia. En el segundo caso, lo que una empresa, la usuaria, encarga a la otra, la suministradora, es la provisión de trabajadores que son contratados por la empresa suministradora, pero trabajan bajo la conducción directa de la empresa usuaria, en forma permanente o temporal.

suministro de trabajadores temporales y permanentes en actividades del giro o cercanas al giro principal de la empresa, con contratos de trabajo a plazo fijo o a honorarios, tenía en este grupo mayor peso que en el primero. Esta situación se observó particularmente en una empresa de capital transnacional prestadora de servicios informáticos, donde el personal suministrado —una cantidad considerable de profesionales de los niveles técnico y universitario— trabajaba en actividades del giro de la empresa, en sus dependencias y bajo su mando y control. Las externalizaciones se debían a que la empresa trataba de mantener su dotación directa lo más restringida posible, transformando costos laborales fijos en variables. La empresa prestaba servicios de *outsourcing* a otras empresas, proceso que pasaba por el sistema de licitaciones y constituía, por lo tanto, un negocio sometido a grandes fluctuaciones e incertidumbres de mercado, lo que impedía —en opinión de la gerencia— mantener al personal en forma regular y permanente. Algunos de los profesionales suministrados trabajaban temporalmente en la empresa usuaria, pero una gran parte lo hacía en forma permanente. El volumen de esta dotación indirecta cambiaba con las variaciones de la demanda. Se trataba de una masa laboral fluctuante o fuerza laboral “parachoques”, cuyo *stock*, sin embargo, había crecido en los últimos años, y que llegó en algunos momentos al 30 por ciento de la dotación total de la empresa.

Como se puede ver, esta empresa solucionó los conflictos entre flexibilidad interna y externa mediante una fórmula combinada de externalización y subcontratación, más la división de la dotación de personal en dos segmentos diferentes de integración: un núcleo estable y protegido, y una periferia de trabajadores y trabajadoras de “segunda categoría” (gerenta de Recursos Humanos) con menor estabilidad y protección, ambos segmentos constituidos por profesionales de la informática, vale decir, trabajadores con altas cualificaciones.

Las empresas del segundo modelo de flexibilidad laboral, en el cual predominan las formas internas, tenían características en común que las diferenciaban de las empresas del vestuario. Entre ellas, pertenencia al ámbito de la gran empresa y al sector transnacional de la economía chilena; uso intensivo de las nuevas tecnologías de información y comunicación; altos niveles de cualificación de la fuerza de trabajo; industrias en expansión con altas tasas de crecimiento; culturas em-

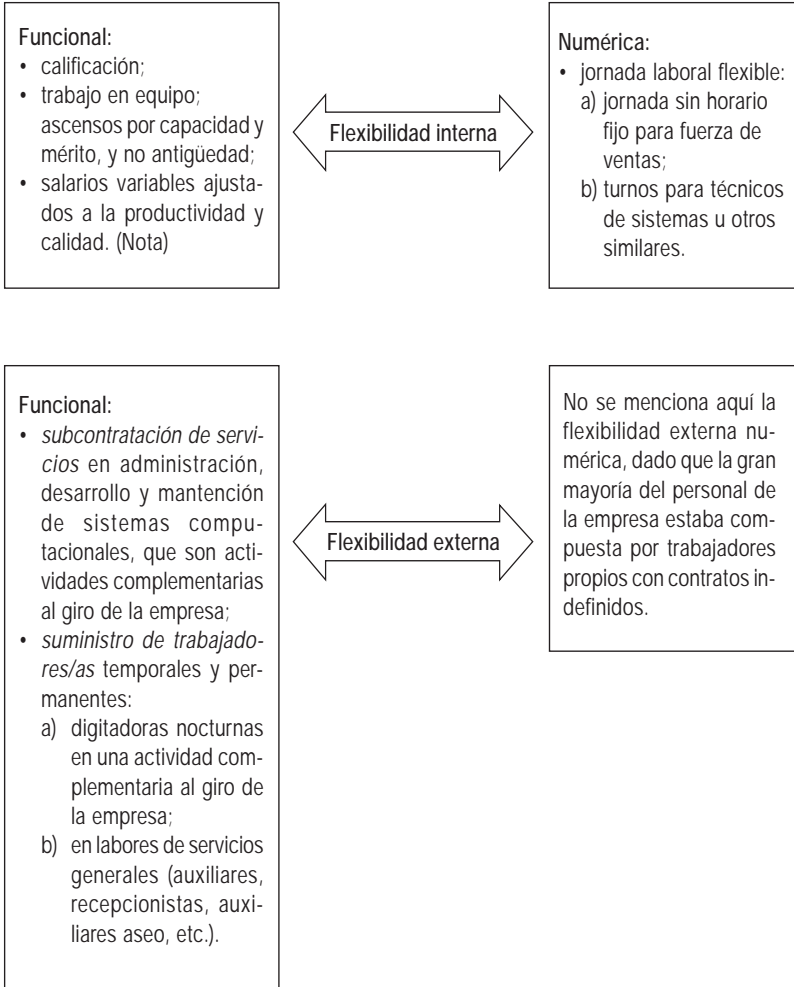
presariales y estilos gerenciales que comprenden a los trabajadores como el principal activo y pilar fundamental para el éxito de los negocios.

En este marco, se seguía una política gerencial de no discriminación directa por género relativa al acceso al empleo, desarrollo, ascenso, capacitación y remuneraciones. En los círculos gerenciales altos, la participación de las mujeres, por sus cualidades, habilidades y destrezas específicas, se consideraba menos un obstáculo y más un aporte importante a la calidad y productividad del trabajo y a la eficiencia de las organizaciones. Respecto a ello hubo enfoques distintos. Así, por ejemplo, para la gerenta de Recursos Humanos de la empresa informática, “las destrezas colaborativas, consensuales y comunicacionales de las mujeres se consideraban interesantes con vistas a una organización del futuro, que va a trabajar más en una matriz y en una red que en un esquema de pirámide”. Por su parte, el gerente de Recursos Humanos de la empresa de fabricación y comercialización de bienes destacó que, en esa empresa, la gran preocupación por la equidad de género estaría inserta en el tema del respeto y uso productivo de la diversidad en general, postura que redundaría, según él, en beneficios para la empresa:

Existe en la transnacional todo un movimiento, una línea de pensamiento, que tiene que ver con la valoración de la diversidad; es decir, que hay un grado de convencimiento de que en la medida en que la organización está dotada con un grupo diverso que sea representativo de la sociedad a la cual sirve, tiene mejores posibilidades de éxito en su negocio. Se trata de las energías que produce toda esta variedad de puntos de vista, del valor que tienen los distintos enfoques con que cada una de estas personas diversas mira cada tema. En este marco, respecto al género, la empresa no ejerce ningún tipo de discriminación contra las mujeres en el momento de selección. Todas estas mujeres profesionales son personas jóvenes, son mujeres recién egresadas de la universidad, son personas fértiles, y tenemos muy claro que potencialmente se van a embarazar y van a tener hijos. Pero no nos preocupa; la idea es generar un ambiente de igualdad de oportunidades, donde realmente el que entra es el mejor: hombre o mujer.

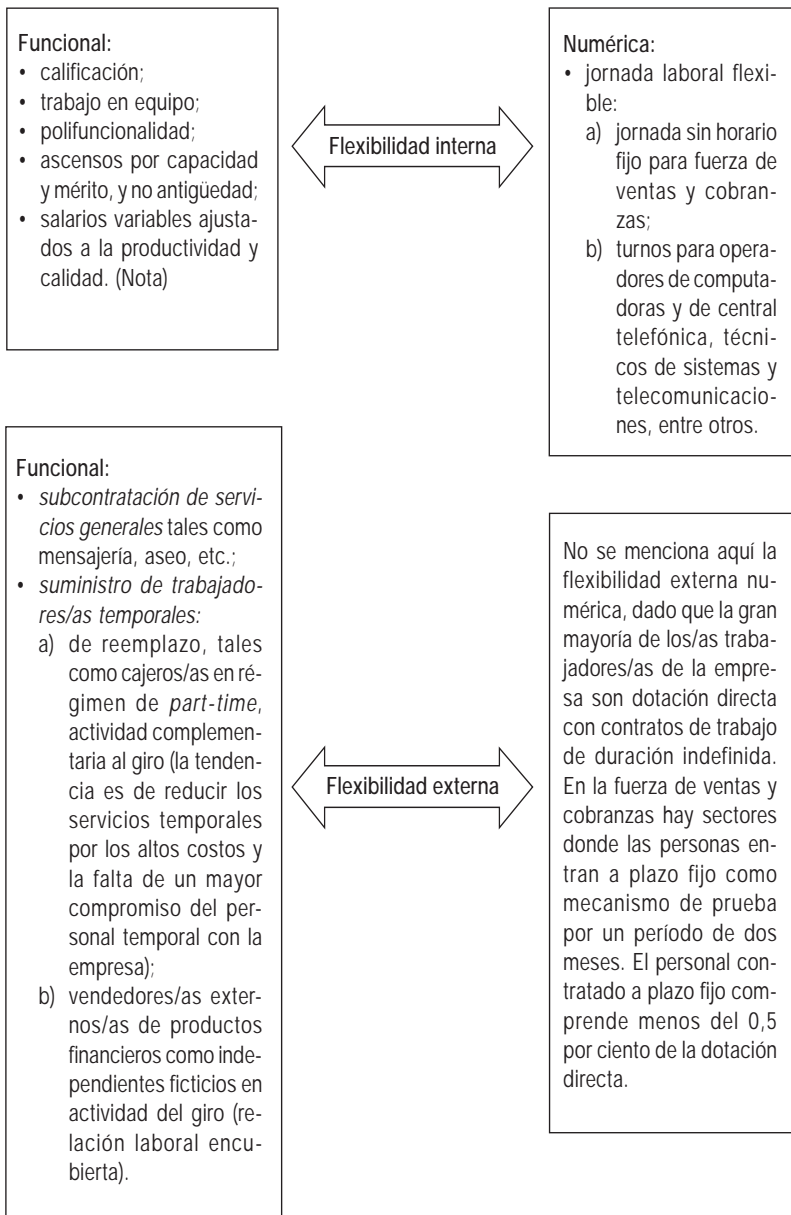
Los cuatro diagramas que se aprecian a continuación muestran los principales elementos y combinaciones de flexibilidad interna y externa en las cuatro empresas estudiadas en que se había configurado el segundo modelo de flexibilidad laboral.

Diagrama 1.
Flexibilidad en la empresa financiera 1



Nota: Para el personal administrativo, se estableció un bono anual asociado al desempeño de la compañía, al desempeño del grupo de trabajo y al desempeño individual; para los cargos de atención al público existe un mecanismo de incentivos variables mensuales en función de la productividad y calidad del servicio; y para la fuerza de ventas de la empresa rige el concepto de sueldo base con gratificación legal más comisiones por ventas.

Diagrama 2.
Flexibilidad en la empresa financiera 2



Nota: Se trata de incentivos cuatrimestrales y un bono anual, según evaluación del desempeño individual, rentabilidad de la empresa y resultados de las áreas y/o equipos de trabajo.

Diagrama 3.
Flexibilidad en la empresa prestadora de servicios informáticos

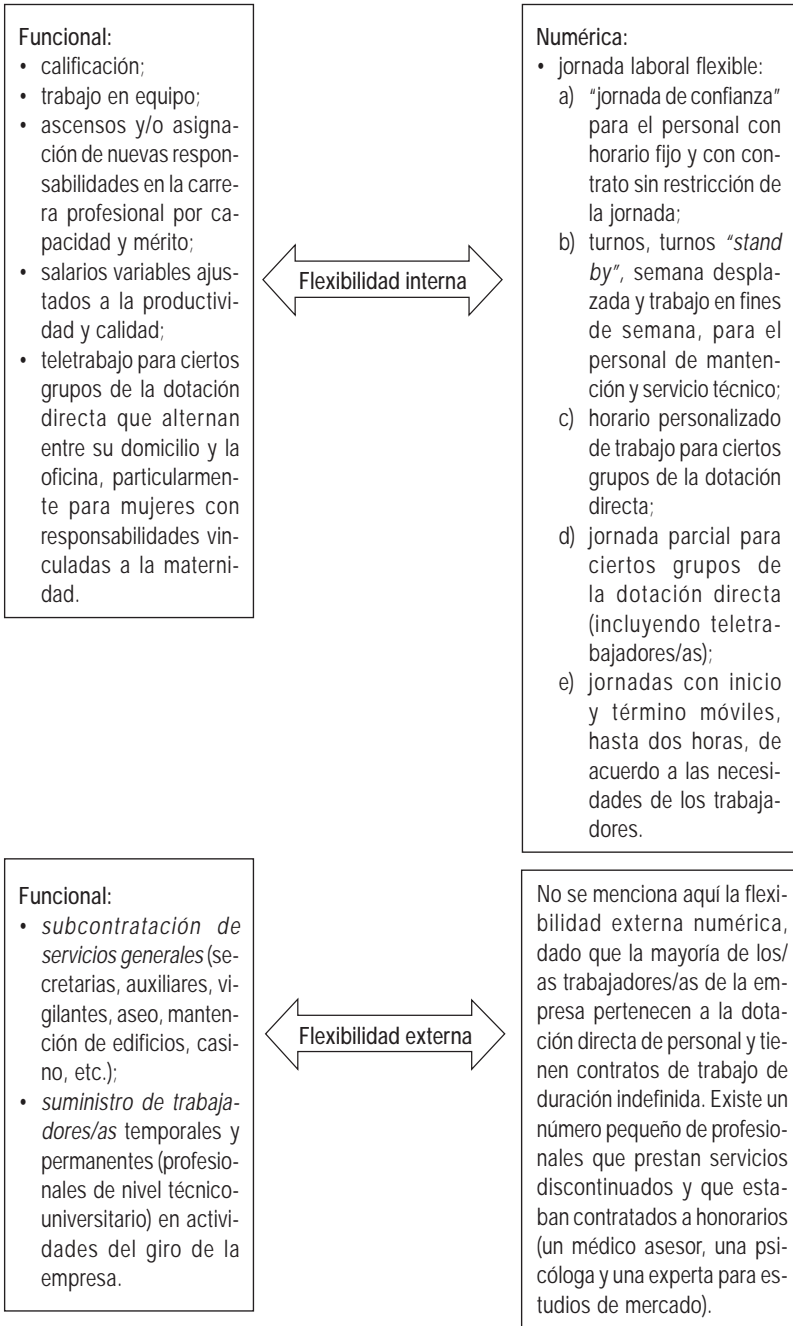
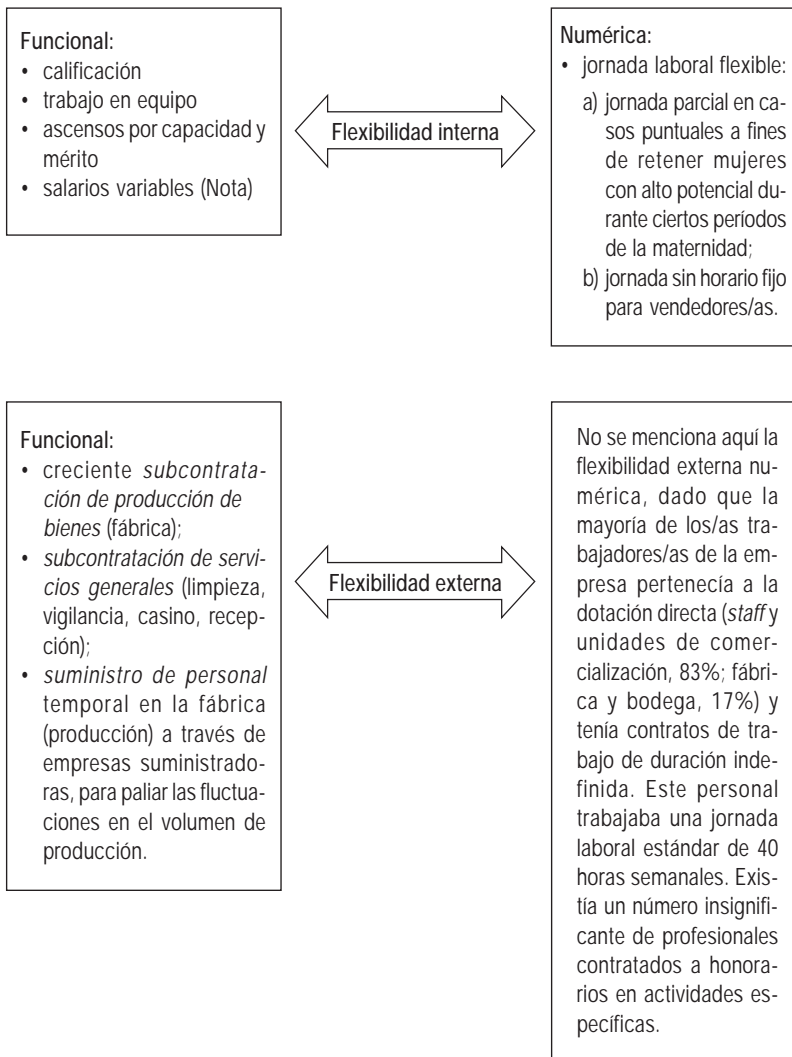


Diagrama 4.
Flexibilidad en la empresa de producción
y comercialización de bienes



Nota: Solamente para algunos grupos de empleados. Los vendedores trabajaban con salario base e incentivos, y la proporción de base y variable iba de 80-20 hasta 50-50.

Estas sistematizaciones reflejan que las políticas de recursos humanos apuntaban claramente, por una parte, a movilizar y potenciar todas las fuentes de la flexibilidad interna radicadas en la fuerza de trabajo que participa en los procesos productivos; y por otra, a poner en juego –según destacábamos en el capítulo anterior– como recurso productivo y de eficiencia a la persona como un todo, con la totalidad de sus potenciales racionales y emocionales de rendimiento en el plano creativo, el motivacional y el profesional. De acuerdo con ello, se emplearon en todas estas empresas los nuevos conceptos y estrategias gerenciales que dan más espacio a la autonomía en el trabajo combinada con compromisos económicos, al autocontrol y a la autorracionalización de los trabajadores.

Así, por ejemplo, en las dos empresas financieras, según las fuentes, las políticas de recursos humanos estaban dirigidas a incentivar y estimular un mejor desempeño, la iniciativa personal, la innovación, la excelencia en la calidad del servicio y el trabajo en equipo. El mérito era uno de los factores esenciales para determinar las promociones y el nivel de compensaciones de los empleados. Se apuntaba a garantizar que el personal pudiera desarrollarse internamente en el marco de sus intereses y los de la empresa, en función de sus habilidades, preparación académica, experiencia, capacitación y excelencia en el desempeño. Se privilegiaba la ocupación con personal interno de las distintas vacantes que se pudieran producir, procediéndose a reclutar candidatos externos sólo en la medida en que los candidatos internos no cumplieran con las condiciones o requisitos exigidos por el cargo. La capacitación era considerada como una inversión. En la empresa informática, a su vez, se adoptaron estrategias de gestión de los recursos humanos dirigidas a “desarrollar la capacidad de las personas para asumir nuevas responsabilidades, siendo más flexibles y adaptables”. Básicamente, se trataba de “transformar a los empleados, de personas dirigidas por gerentes, en individuos con iniciativas propias asistidas por superiores”. Se partía de la idea de que el negocio cambia constantemente, y con ello también las habilidades y conocimientos requeridos. Se esperaba que los empleados mejorasen continuamente sus habilidades y conocimientos, que fueran competitivos, que agregaran valor, que liderasen, que produjeran resultados y re-

forzaran la colaboración y el trabajo en equipo (Entrevistas a ejecutivos de las respectivas empresas).

Uno de los ejes más importantes de la flexibilidad interna en los casos en estudio es la *jornada laboral flexible* (flexibilidad interna numérica) en distintas variables, aplicadas a segmentos importantes de la fuerza de trabajo, en primer lugar en la femenina. Esta flexibilización de la jornada de trabajo se da en dos dimensiones: la de la desnormalización y desestandarización en términos cronométricos, que afecta la duración de la jornada diaria, semanal y anual; y la de la discontinuación de la jornada cronológicamente, que incide en el horario de trabajo. Las empresas observadas presentaban ejemplos clásicos para la variabilidad de la duración del tiempo de trabajo, tales como el trabajo a tiempo parcial y horas extras, y también para la flexibilidad que afecta el horario (trabajo por turnos, nocturno y de fin de semana). Por otro lado, también se daban algunas de las nuevas formas de organización flexible del tiempo de trabajo, que generalmente combinan ambos aspectos de la flexibilización horaria —el cronométrico y el cronológico—, tales como el trabajo a demanda o de libre disponibilidad (“*on call*”), jornadas flexibles con referencia mensual, jornadas con inicio y término móviles y módulo intermedio fijo, trabajo escalonado,¹¹ jornadas sin horario fijo, jornadas sin limitación alguna, etc.

Así, en la empresa financiera 1 se observa, por un lado, la jornada sin horario fijo para la fuerza de ventas y cobranzas, que ascendía a la fecha de la investigación al 82 por ciento de la dotación directa de la empresa. Por otro lado, existía el sistema de turnos para técnicos de sistemas u otras ocupaciones similares. En la empresa financiera 2 se daba la jornada sin horario fijo para la fuerza de ventas y cobranzas (56 por ciento de la dotación directa), y el sistema de turnos para operadores en computación y la central telefónica, técnicos de sistemas y telecomunicaciones, entre otros.

11. Las jornadas laborales escalonadas no corresponden al clásico sistema de trabajo por turno. Sin embargo, logran el mismo objetivo de desligar el tiempo de funcionamiento de la empresa de las jornadas de trabajo individuales. El efecto es el aumento del trabajo en un horario vespertino y de fin de semana. (Ejemplo 1: una jornada empieza a las 8 de la mañana y termina a las 4 de la tarde, mientras una segunda empieza a las 11 de la mañana y termina a las 7 de la tarde. Ejemplo 2: diferentes grupos de trabajadores laboran sólo durante cuatro días de la semana, pero en distintos intervalos, lo que significa que el fin de semana se integra a la jornada laboral.)

En la empresa de servicios informáticos se empleaba la “jornada de confianza” para el personal con horario fijo y el personal con contrato sin restricción de la jornada, en su mayoría ejecutivos y profesionales. En algunas áreas, tales como servicios computacionales, mantención y servicio técnico, se trabaja por turnos, turnos “*stand by*” (servicio de retén) y en semana desplazada, que comprenden horario diurno y nocturno, así como los fines de semana. Asimismo, se registraba una cantidad importante de personas, tales como los vendedores y vendedoras, que no cumplían horario al atender a los clientes en terreno. En el momento en que se realizó el estudio, la empresa informática empezaba a introducir formas más avanzadas de flexibilización de la jornada laboral. Desde el año 2000, ciertos grupos de empleados han podido optar, siempre que sus funciones lo permitan, por los siguientes sistemas de jornada flexible: a) *horario personalizado de trabajo*, modalidad que permite desplazar la hora de entrada y la hora de salida hasta dos horas, respectivamente; en este caso, la jornada diaria es de ocho horas y el personal debe estar presente en su puesto de trabajo entre las 11:00 y las 15:30 horas (*core hours* o tiempo nuclear); b) *jornada parcial*, forma que reduce la jornada semanal de cuarenta horas vigente en la empresa transnacional, a una de entre veinte y treinta horas semanales; la jornada diaria se reduce a un rango de entre cuatro y seis horas. La jornada parcial se aplica a la dotación directa e indirecta, y las remuneraciones y beneficios legales y extralegales son proporcionalmente parciales.

Estas medidas son consideradas como beneficiosas para la organización, según la gerenta de Recursos Humanos, por las siguientes razones: i) permiten un mejor equilibrio entre vida laboral y vida extralaboral; ii) se eliminan tiempos “muertos” y se intensifica el trabajo; iii) la medición del rendimiento del personal se orienta por los resultados, en vez de por la presencia; iv) aumenta la autonomía del personal en el desempeño de las tareas; v) la responsabilidad se reparte en mayor grado entre empleados y *management*. Al implantarlos, se esperaba que estos factores en su conjunto se manifestaran en una mayor eficiencia y productividad y, con ello, como ventaja competitiva, estimulando particularmente la motivación y el involucramiento del personal con la empresa.

Por último, en la empresa de fabricación y comercialización de bienes manufacturados se utilizaban las formas del trabajo a tiempo parcial en casos puntuales, a fines de retener a mujeres con alto potencial durante ciertos períodos de la maternidad; y la jornada sin horario fijo, para vendedores y vendedoras.

En las empresas financieras, estas medidas de movilización de todos los componentes de la flexibilidad interna iban acompañadas con formas de flexibilidad externa funcional. Así, en la empresa financiera 1 se externalizaban y subcontrataban servicios en las áreas administración y de desarrollo y mantención de sistemas, vale decir, actividades complementarias al giro de la empresa. Asimismo, había suministro de trabajadores y trabajadoras temporales y permanentes, tanto en labores de servicios generales (auxiliares, recepcionistas, aseo, etc.), como en una actividad complementaria al giro principal de la empresa (digitadoras nocturnas). La flexibilidad externa numérica, a su vez, era prácticamente inexistente en la empresa financiera 1, dado que en su gran mayoría el personal estaba compuesto por trabajadores propios, vale decir, pertenecientes a la dotación directa a la planta. En general, tenían contratos de trabajo de duración indefinida, con sólo un pequeño porcentaje de personas contratadas en forma directa a honorarios.¹² En el caso de los vendedores, se empleaba la modalidad de contrataciones a plazo fijo de cuatro meses exclusivamente como tiempo de prueba en caso de nuevas contrataciones.

En la empresa financiera 2, la flexibilidad externa funcional se daba en las formas de subcontratación de servicios generales, tales como mensajería, aseo, etc., y suministro de trabajadores temporales de reemplazo, como cajeros y cajeras de tiempo parcial, actividades complementarias al giro principal de la empresa. La tendencia era, sin embargo, a reducir los servicios temporales, por los altos costos y la falta de un mayor compromiso del personal temporal respecto de la empresa usuaria. La externalización también afectaba al giro princi-

12. Por ley se puede contratar a honorarios a personas de una profesión libre que no tengan directa relación con la empresa y que no cumplan horario. En este caso, se trataba de profesionales que prestaban servicios tanto a esta como a otras empresas en los ámbitos de relaciones públicas, derecho laboral y capacitación.

pal de la empresa, en forma de los “canales informales” de ventas –que se examinan más adelante– dotados de vendedores externos, hombres y mujeres, dependientes de terceras empresas o formalmente independientes. La empresa definió ‘dotación indirecta’ como

personas que no tienen una relación de contrato con la empresa, pero sí tienen acceso a vender los productos financieros de la organización, sin necesidad de venir a la empresa; es decir, tienen jornada libre, pueden trabajar desde sus casas. (Ejecutivo de empresa financiera 2.)

Al igual que en la empresa financiera 1, la flexibilidad externa numérica era prácticamente inexistente, dado que la gran mayoría del personal era dotación directa con contratos de trabajo de duración indefinida.

En la empresa prestadora de servicios informáticos se observó la subcontratación de servicios generales (secretarías, auxiliares, vigilantes, aseo, mantención de edificios, casino, etc.) y el suministro de trabajadores y trabajadoras temporales y permanentes –profesionales de nivel técnico-universitario– en actividades del giro de la empresa. Tal como en los primeros dos casos, también en esta empresa la flexibilidad externa numérica era prácticamente inexistente, debido a que la mayoría del personal pertenecía a la dotación directa y tenía contratos de trabajo de duración indefinida. Existía un número pequeño de profesionales que prestaban servicios discontinuados y que estaban contratados a honorarios (un médico asesor, una psicóloga y una experta para estudios de mercado). No obstante, si bien en sentido directo la flexibilización externa numérica era inexistente, no lo era en forma indirecta: la existencia de profesionales suministrados en el giro principal de la empresa, que trabajaban en las dependencias de la empresa informática y bajo su mando y control, una gran parte de ellos contratados a plazo fijo, por obra (proyectos) y a honorarios, permitía usar el mecanismo de flexibilidad externa numérica para variar el volumen de trabajo según la demanda externa. Esto ha significado, en la práctica, al igual que cuando se trata exclusivamente de dotación directa, la división de los trabajadores de la empresa en dos diferentes segmentos de integración, con derechos laborales, protecciones sociales, grados de estabilidad en el empleo y oportunidades profesionales desiguales.

En la empresa de producción y comercialización de bienes, la flexibilidad externa funcional ha tomado la forma de una creciente subcontratación de producción, en la fábrica; de subcontratación de servicios generales (limpieza, vigilancia, casino, recepción); y de suministro de personal temporal en la fábrica a través de empresas suministradoras, para paliar las fluctuaciones en el volumen de producción. La flexibilidad externa numérica, como en los casos anteriormente descritos, prácticamente no existe: al momento del estudio, la mayoría de los trabajadores de la empresa pertenecía a la dotación directa, compuesta por los trabajadores del *staff* y de las unidades de comercialización (83 por ciento de la dotación directa), y los trabajadores en la fábrica y bodega (17 por ciento de la dotación directa), los que tenían contratos de trabajo de duración indefinida. Este personal trabajaba una jornada laboral estándar de cuarenta horas semanales. Existía un número insignificante de profesionales contratadas a honorarios en actividades específicas.

3. FORMAS DE EMPLEO NO ESTÁNDAR EN ESCENARIOS CON PREDOMINANCIA DE LA FLEXIBILIDAD INTERNA

Como hemos destacado en la introducción de este capítulo, el tercer acápite profundiza en el análisis de los escenarios de flexibilidad laboral con predominancia de las formas internas, realizado en el acápite anterior, concentrándose en algunas formas del empleo no estándar que formaban parte de la flexibilidad de las empresas estudiadas.

Como muestran los cuatro diagramas de la sección anterior, en las empresas analizadas del “segundo modelo de flexibilidad” existía una gran cantidad y diversidad de empleos diferentes al empleo estándar o típico, que se sistematizarán aquí de la siguiente manera:

- a) *Empleos en relaciones contractuales “normales”, en cuanto se trata de contrataciones a tiempo indefinido, pero con una jornada laboral “atípica”.* Esta forma corresponde a la flexibilidad interna numérica y afecta a las dotaciones directas de las empresas. Se examinaron más detalladamente tres diferentes grupos de ocupados que corresponden a esta categoría de empleo flexible: vendedoras de productos financieros, profesionales uni-

versitarias en cargos de alta complejidad y responsabilidad, y mujeres profesionales en cargos gerenciales o con posibilidades de promoción a estos cargos.

- b) *Empleos en relaciones contractuales “atípicas”, con una jornada laboral “atípica”*. Esta figura corresponde a una combinación de flexibilidad externa funcional con flexibilidad interna numérica, debido a que una gran parte de los trabajadores suministrados reemplaza en forma temporal y permanente a trabajadores propios y del giro de las empresas. Esta figura, que permite transformar costos laborales fijos en variables, se investigó con mayor detención en el ejemplo de un grupo de digitadoras suministradas por una empresa externa a una de las empresas financieras.
- c) *Empleos situados en una amplia “zona gris” entre empleo dependiente e independiente, y con jornada flexible*. Se trata aquí de un caso específico de flexibilidad externa funcional, en que se “deslaborizan” las relaciones de trabajo, transformando, en muchos casos forzosamente, a asalariados en trabajadores por cuenta propia. Se analizó un grupo de trabajadoras formalmente independientes que se desempeñan como vendedoras en los “canales informales” de ventas de productos financieros.

Al revisar este listado, salta a la vista que un componente transversal de la flexibilidad es la jornada laboral flexible, presente en todas las situaciones laborales “atípicas” anteriormente mencionadas. Más aún, constatamos que a pesar de que a la fecha de la realización del estudio de casos las disposiciones legales sobre la flexibilidad de la jornada laboral eran muy limitadas, un gran número de trabajadores y trabajadoras de las empresas analizadas estaban empleados en jornadas flexibles. En algunas de las empresas, precisamente en las financieras, tan sólo una minoría del personal –vale decir, parte del personal administrativo– tenía una jornada ordinaria de trabajo de 48 horas semanales, mientras los gerentes, subgerentes, jefes y profesionales –personal administrativo con contratos laborales de duración indefinida, hombres y mujeres– estaban excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, al igual que

los vendedores y vendedoras,¹³ que constituían la mayor parte de la dotación directa de estas empresas.¹⁴

Lo anterior refleja tanto las necesidades empresariales de adaptar los volúmenes de trabajo a las fluctuaciones de la demanda de bienes y servicios, como los intereses de los trabajadores, que también plantean requerimientos de flexibilización de la jornada laboral. Así lo han mostrado las entrevistas grupales realizadas en 1998 a vendedoras de productos financieros, dependientes e independientes ficticios (empresas financieras 1 y 2); a mujeres profesionales en cargos de alta complejidad y responsabilidad (empresa informática) y cargos gerenciales (empresa de producción y comercialización de bienes); y a digitadoras nocturnas suministradas (empresa financiera 1). Estas entrevistas reforzaron la idea de que un número importante de trabajadores, tanto hombres como mujeres, ve ciertas ventajas en el trabajo en jornadas laborales “atípicas”, esto es, trabajo a tiempo parcial, por turno, nocturno, de fin de semana y en horarios discontinuos, especialmente si aumenta la posibilidad de aprovechar periodos continuos o “bloques” de tiempo libre.

Si bien algunas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo permiten una mayor compatibilidad del trabajo remunerado con trabajos y actividades extralaborales, particularmente los que dicen relación con el cuidado de los hijos, otras formas de flexibilidad laboral dificultan esta compatibilización. Esto apareció claramente al analizarse la segregación sexual vertical y horizontal en las dos empresas financieras y en la empresa prestadora de servicios informáticos. En todas ellas persistía una clara división horizontal entre trabajos de hombres y trabajos de mujeres, división que reflejaba, por un lado, visiones muy arraigadas acerca de lo que es apropiado para unos y

13. El grupo ocupacional de vendedores está por ley (Código del Trabajo) excluido de la limitación de la jornada de trabajo.

14. En las empresas financieras 1 y 2 se distinguieron dos grandes grupos de empleados: el personal administrativo, y la fuerza de ventas y cobranzas. A la fecha del estudio de casos, en la empresa financiera 1, el 18 por ciento de la dotación directa estaba compuesto por administrativos; y de estos, un 56 por ciento eran mujeres. Por su parte, el 82 por ciento del personal permanente pertenecía a la fuerza de ventas y cobranzas, de la cual un 77 por ciento eran mujeres. En la empresa financiera 2, el 44 por ciento de la dotación directa eran administrativos (de estos, un 48 por ciento eran mujeres) y un 56 por ciento era fuerza de ventas y cobranzas (en un 70 por ciento, mujeres).

otras; pero también que existen formas de flexibilidad de la jornada laboral que implican una alteración importante de la vida familiar y que son difícilmente compatibles con el doble rol asignado culturalmente al sexo femenino, y no facilitan un nuevo reparto de este trabajo con los hombres. Así, la subrepresentación femenina era notoria particularmente en áreas como operaciones y sistemas (procesos computacionales), mantención y servicio técnico y similares, tratándose aquí de trabajos que requieren un régimen horario de turnos, turnos “*stand by*” (servicio de retén), trabajo en semana desplazada, trabajo nocturno, de fin de semana y, muy a menudo, trabajo de horas extra no previsible.

A continuación, profundizaremos en el perfil de algunos grupos de trabajadoras con empleos flexibles en empresas donde predomina la flexibilidad interna (Modelo II de flexibilidad laboral); lo haremos a partir de relatos individuales y de entrevistas grupales, mostrando tanto las ventajas como desventajas vinculadas a dichas ocupaciones. Como se desprende de la sistematización de los empleos flexibles encontrados en este escenario, se trata de ocupaciones flexibles en la dotación directa de personal, que representan la flexibilidad interna de la empresa. También se analizarán ocupaciones flexibles en la dotación indirecta de trabajadores, las cuales representan la flexibilidad externa.

Como se aclaró a principios de este capítulo, en los casos del Modelo II, la flexibilidad interna opera como principal mecanismo de ajuste a cambiantes situaciones internas y externas de las empresas. Tal mecanismo se complementa, en menor o mayor medida, con formas de flexibilidad externa; y de esta, en primer lugar con la flexibilidad externa funcional, vale decir, la externalización y subcontratación de actividades. En términos de empleo, ello significa que en todas las empresas estudiadas existía una dotación indirecta de personal en el marco de la subcontratación de la producción de bienes y servicios, o también en el de la subcontratación de trabajo; vale decir, el del suministro de trabajadores permanentes y no permanentes.

Marginales en términos numéricos y también en términos de porcentaje de la dotación total de las empresas analizadas, estos em-

pleos “atípicos” merecen, sin embargo, atención desde el punto de vista cualitativo. Por un lado, el empleo externalizado y subcontratado –también en escenarios en que predomina la flexibilidad interna– es un segmento del mercado laboral altamente feminizado e importante en términos de las posibilidades que ofrece, especialmente para mujeres, de acceso a un empleo. Por otro lado, está la problemática de la calidad de estos empleos y las necesidades de su regulación para evitar o minimizar los ya visibles efectos de precarización y de nuevas formas de segregación sexual del trabajo.

Los empleos representativos de la flexibilidad interna de las empresas que se describirán a continuación son: las vendedoras en la empresa financiera 1, las profesionales universitarias en cargos de alta complejidad y responsabilidad en la empresa informática, y las profesionales en cargos gerenciales o promovibles a estos cargos en la empresa de producción y comercialización de bienes.

En relación con los empleos representativos de la flexibilidad externa, se profundizó en las condiciones de las digitadoras nocturnas en la empresa financiera 1 y de las trabajadoras formalmente independientes que se desempeñaban como vendedoras de productos financieros en los “canales informales” de ventas en la empresa financiera 2.

3.1 Vendedoras de productos financieros (trabajadoras dependientes de la empresa financiera 1, dotación directa)

Las vendedoras de productos financieros son trabajadoras contratadas a tiempo indefinido por la empresa financiera 1, lo que les garantiza todas las prestaciones legales y extralegales que la contratación “típica” o “normal” implica. El horario de su trabajo es discontinuo y no existe restricción alguna de la duración de la jornada.¹⁵

La flexibilidad de la jornada laboral se debe a la necesidad de la empresa financiera 1 de adaptarse al flujo variable y discontinuo de los clientes; a la vez, permite a las trabajadoras que se ocupan de la

15. Las vendedoras tienen que cumplir tan sólo con presentarse en la oficina a la hora del inicio de la jornada y pueden estructurar de aquí en adelante en forma autónoma el resto de su horario laboral, trabajado por metas.

venta de los productos de esta empresa, compatibilizar en un buen grado el trabajo remunerado con actividades externas al ámbito laboral, particularmente con el trabajo doméstico y de cuidado, o también con otras actividades laborales.

Las entrevistas realizadas señalaron la preferencia que les dan las mujeres a los cargos de ventas, entre otras cosas, por la alta flexibilidad de la jornada y autonomía que ellos ofrecen, en comparación con los cargos administrativos, donde rige un horario fijo, o con los cargos directivos, jefaturas y ocupaciones profesionales, que están excluidos de la limitación de jornada de trabajo. El hecho de que para los cargos de ventas se recluten, con preferencia, personas sin previa experiencia en el rubro,¹⁶ favorece en particular a la contratación de mujeres anteriormente inactivas, o con una trayectoria laboral interrumpida e inestable:

Es una manera de aproximarse al mercado laboral, porque a menudo es la única puerta que se abre, y no hay otra. Muchas mujeres que terminaron sus estudios, la enseñanza media, se casaron y luego no tuvieron oportunidades de empleo. Entraron a trabajar muchas dueñas de casa para lograr esta congruencia hogar-trabajo. Llamar desde la casa se ve como muy atractivo. Las mujeres que nunca trabajaron en su vida y que se separaron en un minuto y que no tenían un salario ni nada, ven esto como una posibilidad de desarrollarse y tener un ingreso propio. (Vendedora, entrevista grupal.)

Todo ello contribuye a que las mujeres estén sobrerrepresentadas en los cargos de ventas y cobranzas. Así, en las dos empresas financieras analizadas, su participación en este segmento de la dotación directa ascendió al 77 y 70 por ciento, respectivamente, mientras su participación en la población administrativa con horario fijo era del 56 y 48 por ciento. Este último caso muestra una clara sobrerrepresentación, si se toma en cuenta que el porcentaje de las mujeres en el total de los ocupados en estas dos empresas alcanzaba el 73 y el 60 por ciento, respectivamente.

16. Los niveles educacionales necesarios para ingresar a la empresa son, como mínimo, la enseñanza media completa, y se privilegia a aquellas personas que han cursado estudios superiores, vale decir, profesionales universitarios o técnicos especializados. Entre los administrativos se concentra el personal con estudios superiores. Para la fuerza de ventas y cobranzas se prefiere, en cambio, contratar a personas sin experiencia previa ni cualificación específica.

Al aspecto “virtuoso” de su empleo flexible, que le permite compatibilizar en una buena medida su trabajo remunerado con el cuidado de su hijo, se refiere *Alicia* (38 años, soltera, un hijo de seis años; enseñanza media completa y estudios de secretariado, actualmente vendedora):

Para mí, lo bueno es que tengo un hijo, entonces cualquier cosa que pase, si tiene médico, etc., yo puedo ir; entonces yo me programo tal día, equis hora. Yo, tenga lo que tenga con mi hijo, yo lo voy a hacer, eso para mí es lo bueno. (Entrevista grupal.)

También *Francia* (34 años, casada, dos hijos de tres y cuatro años; enseñanza media completa, analista de recursos humanos y comunicadora social, actualmente vendedora) apunta al aspecto de la compatibilidad del trabajo remunerado con el trabajo de crianza y de cuidado de los hijos:

Trabajé durante cuatro años como encargada de personal en una empresa, con horarios rígidos y jornada completa, en un trabajo que me gustaba en términos de desarrollo profesional. Pero cuando nació mi segundo hijo, la jornada completa empezó a complicarme. Yo llegaba a las nueve de la noche y veía a mis hijos durmiendo. Cuando volví después de mi licencia, tenía ganas de trabajar, pero me parecía que estaba sacrificando demasiado a mis niños, sobre todo a ellos. Cambiar de empleo y trabajar como vendedora de productos financieros me significó poder descolgarme en algún minuto y no tener que estar hasta la noche porque tenía que preparar un informe para el gerente y mis hijos podían estar llorando, chillando en la casa y tú no te podías mover. (Entrevista grupal.)

No obstante, la ventaja de tener una jornada flexible y poder compatibilizar mejor el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado, se ve contrarrestada por varios factores. Uno de ellos es que se obtiene esta flexibilidad tan sólo aceptando cargos en los más bajos niveles jerárquicos dentro de la empresa, con menores niveles de cualificación, remuneraciones, prestaciones legales y extralegales,¹⁷ y también menos valorización social. Las vendedoras destacaron el último punto de la siguiente manera:

17. Véase más detalladamente en Yáñez y Medel (2000: 21-27).

A mí me preocupa el entorno social; me preocupa porque somos discriminados, porque muchas veces se nos ve como que somos la última hormiguita del escalafón laboral. Los vendedores somos despreciados. A nivel de banco, si se va a solicitar un préstamo, te cuestionan porque eres vendedor. Hay un costo social importante que se tiene que vivir, hay problemas para pedir préstamos y para afiliarse a una isapre [institución de salud previsional]. Y sobre todo una mujer, sobre todo una persona que se embaraza, una mujer vendedora embarazada es más discriminada. También hay bancos que nos discriminan por la renta variable. (Entrevista grupal.)

También las trabajadoras pagan un precio alto por la mayor autonomía en los cargos de ventas, relacionado con los temas de deslimitación del trabajo y autoexplotación, problemas descritos ampliamente en el capítulo 1. En los casos vistos, la flexibilidad de la jornada de las vendedoras estaba ligada al trabajo por metas y remuneraciones variables –sueldo base con gratificación legal, más comisiones por ventas–, con sueldos base que, en la mayoría de los casos, no superaban la cuarta parte del sueldo bruto, y en los cargos más altos de esta carrera, la tercera parte. Por esta razón, las jornadas de trabajo eran extremadamente extensas y muy a menudo superaban en mucho las 48 horas semanales estipuladas por la ley, incluyendo también los fines de semana y los festivos. Junto con extender la jornada diaria y salarios flexibles, también sometían a las trabajadoras a mucho estrés laboral e irregularidades de descansos y alimentación,¹⁸ provocando con ello un alto desgaste físico y psíquico, con los peligros inherentes para su salud.

A la deslimitación de la jornada laboral y la autoexplotación a que se someten las trabajadoras, con sus efectos dañinos para la salud, se refiere *Francia*:

No hay horario de término. Estamos las veinticuatro horas del día vendiendo. Nosotros nunca paramos. El horario flexible tiene un costo, y es alto, en el sentido de que no paras, no logras encontrar el límite, porque en una jornada establecida existen límites. Pero en este horario flexible, si bien tienes la facilidad de irte, y a lo mejor eso es bueno, no

18. “Mientras los administrativos saben que almuerzan de una a dos, nosotras, a veces, son las cuatro y aún no hemos comido nada. A veces son las seis de la tarde y nos damos cuenta de que no hemos comido nada durante todo el día; entonces muchas veces te saltas el almuerzo y te lo saltaste no más, no hay horario”. (Vendedora, entrevista grupal.)

tienes el límite entre cuando empezaste y cuando terminaste. Esto es casi una droga. Nadie te manda; aquí te dictan las pautas y te dicen que a esto tienes que llegar tú, y si tú tienes motor propio, y tú sabes cómo hacer las cosas, tú te organizas. (Entrevista grupal.)

Elsa (31 años, soltera, sin hijos; enseñanza media completa y estudios de secretariado computacional, actualmente vendedora), agrega:

Al fin del mes estás súper agotada y a lo mejor ni siquiera debido a la meta que te pone la empresa, porque a lo mejor no es tan alta, pero es que tú te pones una meta con lo que tú necesitas para vivir. Es súper estresante y fuerte. (Entrevista grupal.)

3.2 Profesionales universitarios en puestos de trabajo de alta complejidad y responsabilidad en la empresa informática (trabajadores y trabajadoras dependientes, dotación directa)

En el caso de los profesionales en la empresa prestadora de servicios informáticos, hombres y mujeres,¹⁹ se trataba de trabajadores que ocupaban cargos de alta complejidad y responsabilidad, tales como jefes de proyectos y coordinadores de áreas. Habían sido contratados a tiempo indefinido y bajo el régimen de una jornada laboral que se ha llegado a llamar “jornada basada en la confianza mutua”.

Este tipo de jornada laboral está íntimamente ligado a nuevas formas de gerencia, que reemplazan el sistema antiguo de comando y control en las empresas por una mayor autonomía del trabajador en el desempeño de las tareas. La medición del rendimiento del personal se orienta a los resultados, en vez de a la presencia, y la responsabilidad por los resultados del proceso de trabajo se reparte en mayor grado entre empleados y empleador.

En los casos estudiados, los efectos de esta tendencia aparecían ambivalentes, similares a los observados entre los vendedores de productos financieros. Por un lado, estaban las grandes ventajas de la mayor autonomía en la realización de las tareas, tanto para la empre-

19. El 30 por ciento de los profesionales eran mujeres. En este grupo ocupacional se concentraba el 84 por ciento de la dotación directa femenina de la empresa.

sa como para los mismos trabajadores. La productividad e intensidad del trabajo aumentaba notablemente, estimulando particularmente la motivación y el involucramiento de los trabajadores con la empresa, y los trabajadores de ambos sexos podían lograr un mejor balance entre vida laboral y vida extralaboral. Por ejemplo, los profesionales podían trabajar desde su casa, con computadoras portátiles y en red si había necesidad de cuidar a un hijo enfermo o a un padre dependiente y, en el caso de las mujeres, también durante el pre y posnatal.

Por otro lado, con el sistema de la remuneración variable, las evaluaciones de desempeño, el alto compromiso del personal con la empresa y la reducción importante de la dotación directa, la flexibilidad de la jornada en estas ocupaciones estaba asociada a jornadas laborales muy extensas. Tal como lo señaló la gerenta de Recursos Humanos de la empresa, la flexibilidad está pensada no para que se trabaje menos tiempo, sino, por el contrario, para que se trabaje más. De hecho, los profesionales –hombres y mujeres–, por sentirse más responsables en cuanto a cumplir las metas, se implicaban en su trabajo a tal punto que su tiempo libre, dedicado al cuidado de los hijos, a la convivencia y la recreación, se veía fuertemente contaminado por el trabajo remunerado.

3.3 Digitadoras nocturnas suministradas en empresa financiera 1 (trabajadoras dependientes, dotación indirecta)

Las digitadoras nocturnas eran suministradas en forma permanente²⁰ por una empresa externa, a la empresa financiera 1 como usuaria. Se trataba de puestos de trabajo creados “apuntando a las mujeres, a las dueñas de casa” (jefe de Área, entrevista). Tenían contratos de trabajo por temporada,²¹ celebrados mensualmente entre las trabajadoras y la empresa suministradora. Su jornada laboral mensual compren-

20. El suministro de trabajo o de trabajadores/as se da en el país como suministro de personal temporal o en forma indefinida (suministro de personal permanente). En la actualidad, en Chile, el suministro de personal permanente parece ser el servicio más frecuentemente prestado (Echeverría, Solís, Uribe-Echevarría 1998).

21. El contrato laboral por obra o faena se termina a fin de mes y se hace un nuevo contrato para el mes siguiente. En el caso de este tipo de contratos, la ley chilena dispone que en quince meses hay que completar doce meses de trabajo (un año de días hábiles) para ser contratado en forma indefinida. Como las digitadoras trabajaban aproximadamente medio mes, no cumplían con esta condición.

día entre ocho y trece noches seguidas²² de nueve horas (ocho horas y una hora de colación) en el mes, e incluía sábados y domingos. No obstante, la jornada efectiva en horario nocturno era de alrededor de once horas, debido a que la ley permite hasta dos horas extraordinarias diarias, y las mujeres generalmente aprovechan esta oportunidad para no extender el número de días trabajados mensualmente. El bloque de tiempo libre abarcaba entre dos y tres semanas por mes.

Las digitadoras suministradas se desempeñaban en las dependencias de la empresa financiera 2, la cual las proveía de los útiles y herramientas de trabajo, y las supervisaba. Estaban empleadas solamente por esta entidad usuaria y ejecutaban un proceso central al negocio, y además estratégico, puesto que tenían acceso directo al sistema computacional integrado de la empresa. Sus labores eran, así, de mayor complejidad y responsabilidad que el simple ingreso de datos. Esto, y su nivel de cualificación, las situaron como personal de nivel administrativo-técnico.²³ El horario nocturno les permitía aprovechar la mayor accesibilidad y velocidad de los sistemas computacionales, más lentos o temporalmente inaccesibles durante el día.

Las digitadoras suministradas a la empresa financiera 1 eran mujeres de diferentes edades, estados civiles y cargas familiares que, por variadas razones, no querían o no podían trabajar a tiempo completo. Este empleo, con su específica organización de la jornada, les permitía compatibilizar el trabajo remunerado con otras actividades e intereses; y ello en condiciones salariales en que las remuneraciones percibidas se equiparaban con las rentas que el personal contratado directamente por la empresa en niveles ocupacionales similares percibía por un mes completo de trabajo. En las entrevistas grupales, varias mujeres se refirieron a este aspecto ventajoso del trabajo de las digitadoras. Así, *Lorena* (35 años, casada, tres hijos de siete, once y catorce años; estudios de enseñanza media completa, de administración de empresas, dactilografía y digitación) eligió este trabajo

22. La cantidad de noches trabajadas fluctuaba dependiendo de la producción.

23. Según la “Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones” (OIT 1998), la ocupación “digitadores” se asocia a la categoría “Personal de oficina”; y dentro de esta, a la de “Personal administrativo”.

porque como no es todo el mes, entonces me permite estar con mis hijos el resto del tiempo que me queda; me permite trabajar y, además, me permite estar en mi casa.

Ella valora el hecho de que el sueldo que gana es bueno en comparación con otros empleos similares:

Además el sueldo es bueno... o sea, conviene... Otras personas trabajan todo el mes y no ganan lo que nosotras recibimos.

Amalia (23 años, casada, una hija de pocos meses; estudios de enseñanza media completa y estudiante de tercer año de análisis de sistemas) destaca que su actual empleo le

permite estudiar más tranquila, ir a clases, tener más tiempo para estudiar; y ahora con más razón, porque tengo una guagüita chiquitita... Me permite estar con ella y a la vez trabajar.

Para ella, trabajar como trabaja actualmente es una opción:

Es una opción, pienso yo, porque son pocos días, bueno es el sueldo y si nosotros vemos afuera, vamos a tener que trabajar todo el mes y por una cantidad de dinero distinta... Es una opción conveniente.

Amalia no ocupa este puesto de trabajo porque no haya encontrado un trabajo a tiempo completo; no lo ha buscado, como tampoco lo han hecho las demás mujeres:

Aquí nadie ha buscado un empleo a tiempo completo.

También *Marcela* (22 años, soltera, sin hijos; estudios de enseñanza media completa y de digitación) dice sentirse cómoda con su actual trabajo, porque le permite estar mucho en la casa, algo que le gusta. Por eso no ha buscado un empleo a tiempo completo. Con su sueldo aporta a la casa, ahorra y cubre sus gastos personales.

No obstante, pese a estas ventajas, también el empleo flexible de las digitadoras tiene su lado desfavorable. Si bien las digitadoras entrevistadas tenían derecho a previsión social y cobertura contra accidentes y enfermedades profesionales, la forma contractual –por obra o faena– implica que no tienen derecho a indemnización, vacaciones y licencias pre y posnatales. Asimismo, este empleo les producía

mucha tensión y desgaste de fuerza física y psíquica. Percibían remuneraciones variables, por pieza, sistema que estimula fuertemente la intensidad de trabajo. Más allá de que el mismo trabajo se requería rápido, el sistema de remuneraciones por producción motivaba a las trabajadoras a parar y descansar lo menos posible.

A lo anterior se suman los trastornos inherentes al horario nocturno, particularmente en el sueño y en los hábitos alimenticios, y que significan un desgaste físico-psíquico notable. Se trabaja, entonces, con una alta intensidad, en una actividad compleja que requiere mucha atención, mientras el tipo de jornada –nocturna y extensa– no sólo agrava los peligros para la salud de las trabajadoras, sino que tampoco permite una recuperación suficiente durante el tiempo libre, y altera de manera importante la vida familiar y social. *Amalia* se refiere al alto costo en términos de sociabilidad y desgaste físico y psíquico del trabajo nocturno:

No es como trabajar de día. Uno trabaja en el día y todo el mundo duerme de noche, entonces duerme con el resto. Trabajar de noche y llegar de día a la casa, como todo el mundo está despierto, es difícil, porque uno tiene que hacer las cosas igual. A veces hay que hacer un trámite, entonces no se puede dormir, o de repente por sociabilizar con los demás...

A mi bebé me la cuida mi mamá, bueno, y en el día ella llora... A veces no la pueden hacer callar y me tengo que levantar a verla... Así que si ella llora necesita de mí, aparte de que ella toma pecho, tengo que despertar no más, no me queda otra.

Julia (37 años, casada, cuatro hijas de dos, cinco, once y quince años; estudios de enseñanza media completa y de digitación) valora su empleo, pero afirma:

Igual a mí, de repente, se me hace difícil, tengo cuatro niñitas... y el problema de las nanas, que ahora es tan difícil... Yo a veces no dormía; a veces yo me iba de acá, tenía que hacer todas las cosas. Mi mamá de repente se llevaba a la más chica a su casa y me quedaba con las más grandes, las mandaba al colegio y después de estudiar con la del medio... que la prueba...

Ahora, como tiene una empleada puertas adentro, la situación es mejor; sin embargo, persiste el problema de no poder dormir bien:

Yo estoy durmiendo, pero estoy pendiente de todo lo que pasa en mi casa. Mi pieza no tiene para echar llave. Entonces yo pongo un trapito bien arriba y la chica empuja: “¡Mamá, la puerta... mamá, abre la puerta!”. Entra llorando, entonces entra la otra llorando porque han peleado.

Junto con esta falta de descanso entre sus jornadas diarias nocturnas, la cantidad y calidad del sueño de las trabajadoras se ven afectadas también durante el medio mes en que no trabajan. *Marcela* dice:

Yo, como no tengo hijos y vivo con mis papás, no tengo los mismos problemas respecto al horario nocturno como las otras mujeres. Tengo todo el día para dormir y descansar. No obstante, el trabajo de noche causa trastornos de sueño y en los hábitos alimenticios. Después de finalizar la jornada mensual, cuesta recuperarse... Después que terminamos de trabajar, cuesta retomar de nuevo el dormir bien de noche y despertarse en el día, igual que las otras mujeres. No como en el día, no me levanto a almorzar para aprovechar de dormir, así que como en la noche.

3.4 Mujeres profesionales en cargos gerenciales, o promovibles a estos cargos en la empresa de fabricación y comercialización de bienes (trabajadoras dependientes, dotación directa)

En la empresa de fabricación y comercialización de bienes había, a la fecha de la realización del estudio, varios casos de mujeres profesionales que eran consideradas personas de alto potencial de desarrollo, pero que estaban o entraron en procesos de formar familia. A fin de retener a estas profesionales y conservarlas para darles acceso más adelante a cargos de alta responsabilidad, la empresa decidió que trabajaran a tiempo parcial por períodos prolongados. Cerrando estos capítulos, muchas de ellas volvieron al trabajo a tiempo completo y asumieron cargos superiores. Los siguientes relatos dan fe de esta situación de flexibilización de la jornada laboral, que se adaptó a diferentes períodos en la vida de las trabajadoras, con sus ventajas y desventajas para las mujeres.

Marta (30 años, casada, cuatro hijos, de cinco, cuatro, dos años, y el menor de seis meses de edad; ingeniera comercial y actualmente coordinadora de marketing) es una profesional con alto potencial que la empresa quiere ascender a un cargo ejecutivo. Trabaja desde hace cuatro años a media jornada, lo que la hace considerarse muy afortu-

nada. Por sus hijos pequeños no puede trabajar todo el día, y su marido –un profesional exitoso que cumple largas jornadas laborales y viaja mucho– no puede ayudar en casa. Manifiesta que evidentemente ha debido dejar muchas cosas de lado, desde el punto de vista profesional: más responsabilidades, desafíos, ir ascendiendo como algunas de sus compañeras lo han hecho. Incluso, para poder desempeñarse en este cargo de medio día, debió retroceder un poco en términos de desarrollo profesional. Ello no le pesa, dado que –según manifiesta– lo que hace actualmente le gusta mucho. Está en un área de *staff* donde las habilidades que se requieren pertenecen al campo de estudios, planificación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo. No obstante, *Marta* sabe que deberá tomar una decisión de aquí a un año: o trabaja jornada completa y se desarrolla como profesional –su opción preferente– o se va a su casa. Cree que en lo que hace está subutilizada y profesionalmente quiere mayores desafíos. Dice estar en el límite: todavía es muy joven y tiene muchas posibilidades de desarrollo personal; pero si sigue trabajando otros años más media jornada, tales posibilidades se perderán y no podrá retomar una carrera profesional. Además, expresa no sentirse cómoda ni como madre ni como profesional, pues percibe que trabajar medio día y estar medio día en la casa le significa hacer las dos cosas a medias.

Sara (32 años, casada, tres hijos, de nueve, seis y cinco años de edad; ingeniera comercial y actualmente gerenta de una unidad de negocios) afirma encantarle su trabajo y el cargo que ocupa, el cual considera uno de los mayores desafíos que ha debido enfrentar en términos profesionales. Le ha significado una mayor responsabilidad y exigencias de disponibilidad, tanto en términos de viajes fuera del país como de prolongados horarios laborales. Según ella, se trata de un sobretiempo autoimpuesto por las responsabilidades inherentes a su cargo, dado que en la empresa no es mal visto que los profesionales se retiren a las cinco y media (“nadie te mira feo por eso”). Subraya el que la maternidad no ha sido una limitante para su desarrollo profesional. En un momento quiso renunciar, porque le daba vergüenza el hecho de que al terminar el penúltimo posnatal estuviera nuevamente embarazada, lo que la hizo sentirse muy “irresponsable”. La empresa, sin embargo, la apoyó, y ahora es gerenta.

María (33 años, casada, dos hijos mellizos de dos años de edad; ingeniera civil industrial, estudios de marketing y comercio exterior y actualmente supervisora de la unidad Desarrollo de Negocios) manifiesta que su objetivo es seguir desarrollándose dentro de la compañía. Por estar más con sus hijos y hacer el máximo posible de vida familiar, ha ido reduciendo las horas extra que se queda en la oficina. Para ella, el trabajo y el desarrollo profesional, aparte de satisfacer una necesidad económica, constituyen una necesidad personal. Se siente plenamente satisfecha con las posibilidades que se le ofrecen de desarrollar tanto sus capacidades profesionales como las de madre y esposa. Destaca que la empresa es ideal en el sentido de las oportunidades de capacitación y desarrollo disponibles para sus empleados, y de su política de no discriminar entre hombres y mujeres. Aunque reconoce que el embarazo les significa a las mujeres ciertas limitaciones, dado el tiempo que deben alejarse de sus cargos, nunca ha sentido que este hecho fuera una limitante en sus proyecciones de desarrollo. Tras el posnatal, su cargo seguía a su disposición. Reflexiona que probablemente ella y las demás mujeres podrían haber ascendido antes, pero que los cargos altos requieren presencia a tiempo completo. Pero lo importante para ella es “que te respetan, que tú puedes hacer carrera independiente si tienes un paréntesis maternal”. *María* quiere tener más hijos, y está convencida de que lo puede hacer y a la vez cumplir con su meta personal de tomar un puesto gerencial.

Josefina (41 años, casada, tres hijos, de ocho, seis y cuatro años; ingeniera civil y actualmente gerenta de una unidad de negocios) cuenta que, antes de ingresar a trabajar en esta organización, lo hizo en varias otras empresas donde vivió fuertemente la discriminación por sexo. En la empresa actual, en cambio, tuvo todo tipo de apoyos para ir desarrollándose y ascender en la escala jerárquica. Manifiesta que la compañía la “aguantó” durante tres embarazos muy conflictivos, con tiempos prolongados de ausencia por problemas de salud. Jamás debió enfrentar reclamos y, muy al contrario, pudo seguir optando a un desarrollo profesional. Antes de salir al prenatal con el tercer embarazo le ofrecieron un cargo de gerencia, oportunidad que rechazó, por los problemas de salud mencionados. Al retomar su puesto, la empresa le dio oportunidad de trabajar medio día como coordi-

nadora de marketing, puesto que desempeñó alrededor de cuatro años. Sin embargo, a partir de cierto momento comenzó a sentir mucha presión por asumir una gerencia:

La opción era o tomaba la gerencia yo, o me colocaban a un gerente arriba; es decir, se me fue estrechando más el camino y tuve que decidir en algún minuto. Tuve que decidir a finales del año pasado y opté por jugármela por una gerencia, que es la que estoy ocupando ahora.

3.5 Vendedores de productos financieros en “canales informales” de la empresa financiera 2 (trabajadores independientes ficticios, dotación indirecta)

En los escenarios de flexibilidad analizados destacó también la figura de los vendedores externos de la empresa financiera 2, en un 70 por ciento mujeres. El origen de esta dotación paralela a la dotación directa ha sido la externalización y subcontratación de actividades (flexibilidad externa funcional) que se materializó en los llamados “canales informales” de ventas, destinados a ampliar mercado en sectores socioeconómicos de menores ingresos.

La empresa buscaba atraer como clientes particularmente a dependientes, pequeños y microempresarios, trabajadores por cuenta propia, jubilados, entre otros. Para llegar a estos potenciales clientes, se requería una dotación flexible de trabajadores que se vinculara en forma natural y fácil con los nichos de mercado de interés mencionados. Los productos bancarios que se ofrecían a la venta mediante los canales informales eran principalmente tarjetas de créditos, créditos, sistemas de ahorro; es decir, los mismos productos que ofrecía la dotación directa encargada de ventas en la empresa.

La relación laboral entre la empresa y esta dotación externalizada e indirecta se dio mediante distintas modalidades de convenio:

- a) *Convenios con empresas:* Se llegó a un acuerdo informal entre empresas distribuidoras y comercializadoras de productos o servicios, que permitía a los vendedores de aquellas empresas ofrecer a los clientes los productos propios y, como un servicio adicional, los productos de la empresa financiera 2 (créditos, tarjeta de crédito, entre otros). Los vendedores obtenían un pago

adicional –una comisión por parte de la empresa financiera–, por cada producto bancario que lograban colocar.

- b) *Convenios con trabajadores dependientes de terceras empresas:* Se estableció un acuerdo informal entre la empresa financiera 2 y trabajadores individuales, dependientes y pertenecientes a dotaciones de terceras empresas, para que vendieran los productos entre sus compañeros, clientes de su empresa, y mediante otras redes. Para estos trabajadores, tal actividad significó prácticamente un segundo empleo, de carácter clandestino, “negro”, porque no existía permiso de la empresa a la cual pertenecían. Combinaban, así, este trabajo para la empresa financiera 2 con su empleo de “primario”, donde tenían contrato de trabajo y todas las prestaciones sociales. Se observaron buenos resultados en quienes tenían jornada flexible, como vendedores de seguros, que acumulaban ambas ventas; y en trabajadores de áreas administrativas de grandes centros, tales como hospitales, complejos mineros, etc.
- c) *Convenios con trabajadores formales y jurídicamente independientes:* Se estableció una relación con personas que habían quedado cesantes, las cuales trabajaban a trato o destajo para la empresa financiera 2, y eran remunerados a honorarios. Generalmente tenían una amplia experiencia en ventas en el sector financiero y varios años de trayectoria laboral en esta área.

La empresa financiera 2 estableció con estas dotaciones indirectas una forma de organización del trabajo muy alejada de la tradicional en un trabajo dependiente y subordinado; es decir, con jornada libre, sin controles directos y sin necesidad de concurrir a la empresa para desarrollar la labor, de modo que las personas podían trabajar desde sus casas o desde cualquier parte. La empresa ofrecía las instalaciones de una de sus oficinas para hacer el trabajo de contacto telefónico. Otros trabajaban desde las oficinas de su empleo principal, cuidando de no ser sorprendidos. También podían operar desde sus casas, o desde cualquier lugar mediante telefonía celular. Así, la empresa mantenía con estos trabajadores una relación laboral “distante”, sin obligaciones referidas a metas ni a un trabajo continuo. Las propias necesidades y metas de ingresos de cada trabajador era lo que

los impulsaba a ser productivos. Los vendedores organizaban su propia estrategia de ventas aprovechando las destrezas adquiridas en sus trabajos anteriores, utilizando la nutrida “cartera de clientes” construida en su trayectoria laboral, y también mediante los nexos que proveían sus redes sociales y familiares. La iniciativa individual, la capacidad de tener “motor propio”, eran cualificaciones muy valoradas.

Estos trabajadores realizaban las mismas funciones que la dotación directa de vendedores de la empresa financiera 2. Sin embargo, esta no se consideraba su empleador, sino su cliente. Existía un acuerdo verbal de compromiso de trabajo, los trabajadores recibían de parte de la jefatura algunas instrucciones breves para el llenado de los formularios y sobre los productos que colocaban en el mercado. La empresa les asignaba un segmento de mercado donde concentrar su actividad, y junto con lo anterior, la conexión con una de sus sucursales, donde se recibía la documentación de los nuevos clientes. En este lugar, los vendedores obtenían también los folletos de propaganda, carpetas, papelería y el pago de sus honorarios.

El testimonio de *Mireya* (33 años, casada, tres hijos de uno, tres y siete años; estudios de administración de personal, actualmente vendedora dependiente de una empresa de seguros y, al mismo tiempo, vendedora en los canales informales de la empresa financiera 2) nos adentra en las ventajas y desventajas de su segundo empleo. Según *Mireya*, para quien el trabajo para la empresa financiera 2 es un segundo empleo, la principal ventaja que obtiene un vendedor externo es la posibilidad de aumentar sus ingresos, mientras mantiene un empleo dependiente con contrato de trabajo indefinido que garantiza todas las protecciones legales. Las desventajas de trabajar de esta forma son, según ella, la extensión de la jornada –*Mireya* trabajaba diariamente doce horas–, el mayor estrés, desórdenes alimenticios –ya que, por lo general, se “saltaba” el almuerzo para atender clientes en hora de colación– y la permanente incertidumbre respecto de si se alcanzan las metas autoimpuestas para mantener los niveles de ingresos deseados. En su caso, la sobrecarga laboral y familiar han derivado en varias enfermedades, entre ellas un cuadro de depresión mayor asociado a ataques de pánico, colon irritable, alta presión y la pérdida de un bebé por no cumplir con una licencia médica.

A MODO DE SÍNTESIS, podemos decir que los estudios de casos indican que la demanda de trabajo flexible generada por la economía chilena a partir de los años ochenta encuentra en las mujeres la oferta adecuada. Se trata de mujeres para las cuales el empleo “atípico” o flexible se vuelve atractivo, en la medida en que les permite ejercer un trabajo remunerado que es a la vez compatible con las tareas de cuidado, culturalmente asignadas al sexo femenino. Influyen en esta dirección las necesidades monetarias de las familias y el deseo de muchas mujeres de autoafirmarse y generar ingresos propios. Hay que destacar en este contexto que los actuales sistemas de educación y de cuidado, públicos y privados, así como la extensión de las jornadas laborales, no dan la posibilidad de un trabajo de tiempo completo a ambos padres de niños pequeños, lo que sólo se hace factible si pueden pagar personal que se haga cargo de ellos.

Respecto a sus efectos sobre el trabajo de las mujeres y las relaciones de género, las transformaciones en curso en las relaciones laborales son contradictorias. Por un lado, no se deben subestimar los efectos positivos del aumento de la participación laboral de las mujeres, incluso en condiciones de trabajo precarias como las generadas por la inestabilidad, los magros ingresos y la escasa protección social. Como muestran los estudios de casos, el acceso de las mujeres a tales trabajos puede representar un progreso respecto a condiciones previas, al aumentar su autonomía personal y económica y mejorar, de este modo, su capacidad de negociación al interior de la pareja y familia. La generación de ingresos propios, la ampliación de las relaciones interpersonales y el aprendizaje de nuevas competencias debilitan la habitual dependencia de las mujeres respecto de los hombres, y dirigen las relaciones sociales de género existentes hacia otras con mayor potencialidad de equidad.

Por otro lado, las características del sistema de relaciones de género propio de las sociedades actuales no sólo llevan a que hombres y mujeres entren en condiciones de desigualdad al proceso de reorganización del trabajo hoy en curso. Además, se ven afectados de diferente manera por dicho proceso, dado que su característica determinante, la flexibilidad, se apoya en una estructura de relaciones sociales desiguales entre los géneros. De manera bastante clara, la inequidad de género pasa a formar parte de la estrategia flexibilizadora

del mercado laboral, que se apoya en la necesidad de las mujeres de compatibilizar trabajo remunerado y trabajo reproductivo y en la segregación sexual del mercado de trabajo, con ocupaciones masculinas y femeninas a las que se atribuye distinto valor.

Si la flexibilidad puede ser la base para una masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, ella no impide que persistan en él los patrones de discriminación y segregación de género que han sido tradicionales. Por ejemplo, es cierto que el trabajo de tiempo parcial facilita el acceso de las mujeres al empleo, pero a la vez permite continuar con la división y segregación sexual del trabajo remunerado y no remunerado y con las relaciones de inequidad y dependencia de las mujeres, por el simple hecho de que en la mayoría de los casos no proporciona ni ingresos suficientes para asegurar la subsistencia, ni protecciones adecuadas en la vejez y durante períodos de enfermedad y desempleo. El tipo de flexibilidad que hoy en día prevalece en el escenario nacional corresponde a un patrón específico de la modernización del tradicional orden de género, y lo fomenta sin cuestionarlo seriamente.

En estas circunstancias, es importante que las mujeres continúen ganando espacio laboral, pero sin que se proyecte la desigual distribución por géneros de los dos tipos de trabajo –para el mercado y reproductivo– sistemáticamente a futuro, como ocurre hoy en día. A la hora de diseñar y emprender políticas de regulación de la flexibilidad, deberá tomarse en consideración que mujeres y hombres participen de manera diferente en el trabajo productivo y reproductivo. Esto es, al identificarse campos y modalidades de promoción, protección y regulación del empleo flexible, las políticas aplicadas debieran contener criterios para impedir que se perpetúen la discriminación y la segregación de género dentro y fuera del mercado laboral. Por el momento, una revisión crítica de las políticas de empleo, familia, salud y otros en Chile, muestra que el objetivo de cambiar la específica división sexual del trabajo carece de suficiente prioridad política. El interés está dirigido en primer lugar hacia el crecimiento del empleo femenino.

CAPÍTULO TERCERO

LA FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

XIMENA DÍAZ

INTRODUCCIÓN

En los capítulos precedentes se analizaron algunos de los cambios en los patrones de normalidad del empleo asociados a los procesos de flexibilización productiva y laboral. En el presente se profundiza en el examen de las transformaciones en la jornada de trabajo en Chile, referidas tanto a su extensión como a su distribución.

Como se ha señalado en páginas precedentes, uno de los elementos característicos del llamado “empleo normal” es una jornada laboral que, incluyendo sus pausas y su distribución diaria y semanal, estaba limitada, regulada y normada legalmente, en función de paliar los efectos crecientemente negativos de los procesos productivos sobre la fuerza de trabajo. Tales efectos se relacionaban básicamente con excesos en la extensión de la jornada y la fuerte intensificación del trabajo en las primeras etapas de la revolución industrial. Se destacó cómo esta jornada laboral —estandarizada, uniformada y de tiempo completo— se ha sustentado en una estricta división sexual del trabajo, parte de un modelo de familia basado en un padre proveedor que trabajaba por un salario familiar, y una madre administradora y responsable del hogar y de las tareas de cuidado. En nuestro país, esta situación constituye hasta hoy el referente de las políticas e instituciones laborales y sociales.

Los años setenta marcaron una ruptura de las tendencias generales del empleo en el país, en el marco de transformaciones políticas, económicas y culturales que paulatinamente se han hecho de mayor alcance (Cuadro 1)*. Primero el reemplazo del modelo susti-

* Todos los cuadros se encuentran en Anexo al final del capítulo.

tutivo de importaciones por uno de economía abierta a los mercados mundiales, y actualmente la necesidad de adaptar las economías nacionales a los requerimientos de la globalización a fin de hacerlas competitivas en ese nivel, han llevado a una reorganización de los patrones de empleo y de los sistemas productivos. Se ha asentado, así, un nuevo paradigma de producción flexible que modifica los patrones de normalidad del empleo dependiente. Como se mencionó en el primer capítulo, este proceso ha traído consigo una creciente heterogeneidad de las formas de empleo, la emergencia de un amplio espectro de formas atípicas de contratación y la aparición de un modelo de historia laboral caracterizado por la discontinuidad y la alternancia de diferentes formas de empleo.

Las regulaciones normativas al servicio del nuevo paradigma de producción y acumulación han permitido, así, romper rigideces del mercado de trabajo, generar y masificar una variedad de empleos flexibles en términos de condiciones de contratación, salariales y de uso del tiempo de trabajo, que han abierto a las mujeres nuevas opciones para trabajar remuneradamente y conciliar actividad laboral con sus responsabilidades domésticas. Sin embargo, las nuevas modalidades laborales no han producido al mismo tiempo rupturas significativas en las concepciones culturalmente predominantes respecto a las mujeres en tanto “cuidadoras” y “fuerza de trabajo secundaria”. Es cierto que hoy pierden nitidez los límites que antes dividieron tan rígidamente el tiempo social de trabajo según el género, en particular en lo que se refiere al tiempo destinado a la producción, el cual comienza a formar parte de la vida de las mujeres. Ello no implica, sin embargo, que se haya generado un proceso equivalente de redistribución del tiempo de trabajo reproductivo. La consecuencia es un creciente conflicto entre los mecanismos tradicionales de conciliación entre producción y reproducción social y las progresivas transformaciones en las relaciones de género que están teniendo lugar. La resolución de este conflicto queda en manos de las mujeres, porque a pesar de su consolidada participación en el mundo laboral siguen siendo socialmente consideradas responsables únicas (o principales) de las tareas de cuidado y de producción para el consumo familiar, en un

claro signo del desfase entre transformaciones en el ámbito económico y persistencia de modelos culturales anteriores.

En este capítulo analizaremos los cambios que ha experimentado el trabajo en términos tanto de longitud como de distribución del tiempo de trabajo, y la forma como tales cambios han afectado particularmente a la población femenina ocupada en distintas ramas, grupos y categorías ocupacionales. Se abordará sucesivamente el análisis del trabajo en jornada ordinaria, en jornada reducida y, en tercer lugar, en jornada extensa.¹

1. LOS CAMBIOS EN LA JORNADA ORDINARIA

El Código del Trabajo establece en su artículo 21 que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad con el contrato individual de trabajo. Agrega que también se considerará jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labores, por causas que no le sean imputables. En el primer caso, se trata de la jornada de trabajo real o efectiva; en el segundo, de una jornada pasiva. Para considerar como jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor alguna, será necesario que concurren los siguientes requisitos legales: a) el trabajador se deberá encontrar a disposición

1. Para este análisis se ha recurrido a información secundaria recogida por instrumentos oficiales, y también información primaria recopilada a través de estudios particulares sobre el tema. Como fuentes de información secundaria se han utilizado las Encuestas de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) que se realizan trimestralmente, información de los Censos 1990 y 2002, y las Encuestas Casen (Caracterización Socioeconómica Nacional) bianuales que realiza el Ministerio de Planificación y Cooperación (Mideplan). Como fuentes primarias se han utilizado los resultados provenientes de investigaciones realizadas por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM) sobre este tema en la última década: "Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile: ¿hacia una mayor igualdad de oportunidades o de nuevas inequidades de género?" (Díaz, Medel y Yáñez 2002); "Género y trabajo en el contexto de flexibilización productiva y laboral: un estudio de casos" (Medel y Yáñez 2000); "Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile" (Díaz y López 1999; y López 2001); "La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario como fuente de precarización del empleo femenino" (Díaz y Yáñez 1998); y "Mujer, trabajo y familia en Chile. El trabajo a domicilio en Chile" (Díaz, Medel y Schlaen 1996). También han constituido valiosa fuente de información otros estudios realizados en el país en los últimos años, particularmente por el Departamento de Estudio de la Dirección del Trabajo y por el Servicio Nacional de la Mujer (Sernam).

del empleador, esto es, no debe hacer abandono de la empresa ni ocupar parte de ese tiempo en otras actividades, b) a su vez, será necesario que la inactividad provenga de causas no imputables al trabajador, sino que sea originada por causas ajenas a su voluntad.

El mismo Código define como “jornada ordinaria de trabajo” aquella que no dura más de 48 horas semanales distribuidas en no menos de cinco días ni más de seis. Señala que cada día de trabajo no podrá exceder un máximo de diez horas de trabajo (art. 22, inc.1 y art. 28). Pero la reciente reforma al Código del Trabajo que entró en vigencia el 1 de diciembre de 2001 reduce la jornada laboral a 45 horas semanales a partir del 1 de enero de 2005, y establece mayores restricciones al uso de tiempo extraordinario de trabajo, por lo que podría esperarse, a partir de esa fecha, una reducción del tiempo de trabajo en el país.

En este estudio, consideramos “jornada ordinaria” a las jornadas completa y casi completa, de 44 a 47 horas semanales. De esta forma se incluye en ella a los trabajadores del sector público, y también a algunas empresas del sector privado que han reducido la extensión de la jornada ordinaria semanal tomando en cuenta la función que se desarrolla (por ejemplo, la de operadoras telefónicas) o como compensación a la perturbación que provocan los sistemas de jornadas variables. A tales causales se agrega la tendencia mundial de la que se han hecho eco algunas empresas del país, que busca reducir el tiempo de trabajo a fin de aumentar los niveles de satisfacción laboral, disminuir el agotamiento y, de esta manera, incrementar la productividad y mejorar la calidad de vida.

1.1 Fluctuaciones en la longitud de la jornada ordinaria de trabajo

Las cifras de empleo del año 2002 permiten constatar diversos puntos: que el trabajo en jornada ordinaria no es el más frecuente en el país, ya que lo realiza sólo el 40 por ciento de las mujeres y el 53,4 por ciento de los varones; que las mujeres trabajan en jornadas más cortas que los varones, con una mayor concentración en empleos con jornadas inferiores a 43 horas, en particular inferiores a 35 horas semanales; y que una alta proporción de empleo femenino y masculino

(entre 7 y 8 por ciento) se desarrolla en jornadas de sobre 60 horas semanales (Cuadro 2).

Una mirada hacia el pasado nos indica que en la década que va desde mediados de los ochenta hasta mediados de los noventa –1986-96– se produjo un aumento importante de la población ocupada en jornada ordinaria semanal, con la consiguiente disminución de los empleos en jornada extensa y muy extensa, y también de aquellos en jornadas inferiores a 48 horas. Así, si en 1986 un tercio de los hombres y la quinta parte de las mujeres trabajaban 48 horas a la semana,² en 1994 lo hacía el 46 por ciento de los trabajadores hombres y el 38 por ciento de las mujeres. El número de asalariados de ambos sexos que tuvo empleo de jornada completa ese año fue casi el doble del que tuvo igual jornada en 1986, multiplicación que fue más significativa para las mujeres (Sernam 1995). En 1996, la población ocupada en jornada ordinaria de trabajo siguió aumentando, hasta alcanzar al 55,6 por ciento de los hombres y el 41,8 por ciento de las mujeres ocupadas; este incremento se dio particularmente entre los asalariados, de los cuales el 71 por ciento de los hombres y el 57,5 por ciento de las mujeres desempeñaban ocupaciones en jornada de 48 horas semanales. Este movimiento llevaba a pensar en la existencia de un proceso de estandarización del trabajo en torno a la jornada ordinaria.

No obstante, la tendencia se revirtió a partir de 1996. Ese año comenzó a producirse una disminución significativa de la población femenina y masculina que trabajaba 48 horas semanales y un aumento del trabajo en jornadas inferiores a 44 horas semanales, tanto entre hombres como mujeres; es decir, se perdieron empleos de jornada normal y se crearon otros de jornada inferior a la normal u ordinaria, situación que se mantuvo hasta el año 2000. En 2002 las cifras indican una tendencia inversa: el trabajo femenino y masculino en jornada normal crece nuevamente, y decrece el trabajo inferior a 43 horas semanales, aunque manteniéndose invariable la tendencia femenina

2. En 1986, 930.700 hombres de una fuerza laboral masculina de 2.738.900 individuos –es decir, casi 40 por ciento– trabajaban en empleos de jornada de 48 horas semanales. Y de una fuerza laboral femenina de 1.156.700 trabajadoras, 230.100 –es decir, 20 por ciento– tenían empleos de jornada de 48 horas semanales (INE, Encuesta Nacional de Empleo, octubre/diciembre de 1986).

a trabajar en jornadas de menor extensión que las de los varones. A lo largo de todo el período se destaca, sin embargo, la relativa estabilidad de una fracción de trabajadores de ambos sexos que laboran en jornadas de sobre 60 horas semanales. En el año 2002 se observa una leve disminución del trabajo extenso que coincide con el incremento del trabajo en jornada ordinaria.

Al respecto, es importante tener presente que las fluctuaciones (disminuciones y aumentos) que experimenta la población que trabaja en jornada ordinaria en el período analizado impactan fundamentalmente sobre el trabajo en jornadas reducidas (no sobre el trabajo en jornadas extensas), especialmente en el empleo femenino. Ello permite suponer que la población ocupada transita entre jornada reducida y ordinaria, y que parte de la fuerza de trabajo ocupada en 1998, especialmente la femenina, se desplazó desde empleos de jornada completa hacia empleos de jornada de menor duración, volviendo hacia trabajos de jornada ordinaria en el año 2002 (Cuadros 3 y 4).

Entre 1996 y 1998, la reducción de la jornada ordinaria afectó en la industria a un 9 por ciento de mujeres y 12 por ciento de hombres; en los servicios financieros, a 14 por ciento de mujeres y 9 por ciento de hombres; en el comercio, a 7 por ciento de hombres y mujeres; y en servicios sociales, comunales y personales, a 6 por ciento de mujeres y hombres. En el año 2002, la recuperación es total en el comercio, pero parcial en la industria y menor en servicios comunales, sociales y personales. La agricultura, que había experimentado pocos cambios en el período, muestra en 2002 un crecimiento importante del trabajo femenino en jornadas de 48 horas semanales.

Pareciera, entonces, que la recuperación del empleo en jornada ordinaria en el año 2002 se produce fundamentalmente por el traslado de personas que trabajaban en otras jornadas hacia jornadas ordinarias, y, en menor medida, por ingreso de nuevos ocupados a las distintas ramas. Es decir, el aumento de ocupados en jornadas de 48 horas fue mayor que el número de personas que ingresó al mercado de trabajo, lo que permitiría suponer que el trabajo en jornada ordinaria atrajo a gran parte de los ocupados que ingresaban al mercado laboral en 2002 y a muchos de los que en 2000 se ocupaban en otro tipo de jornadas, por lo general de menor duración.

Así, por ejemplo, la población femenina ocupada en jornada ordinaria en el comercio aumentó en 43.330 mujeres entre 2000 y 2002, en circunstancias de que el empleo femenino total en el mismo sector creció sólo en 35.990 empleos. En la agricultura creció en 9.860 mujeres el empleo en jornada ordinaria, mientras el empleo total creció sólo en 4.890 puestos de trabajo en 2002. En la industria, aunque se perdieron 2.490 puestos de trabajo femenino el año 2002, se incrementó en 6.571 el número de empleos femeninos en jornada ordinaria; los puestos masculinos en jornada ordinaria aumentaron en 66.360, aunque el empleo industrial total masculino aumentó sólo en 28.720 puestos.

En la rama de servicios financieros, el crecimiento del empleo en jornadas de 48 horas semanales en 2002 se produjo exclusivamente en la fuerza de trabajo masculina, que se incrementó en 10 puntos porcentuales en dicho período, mucho más que el incremento del número de ocupados en el sector ese mismo año. Esta cifra se incrementó en 8.290 ocupados, y los ocupados en jornada ordinaria aumentaron en 22.970 personas. El empleo femenino en el sector creció en 13.430 ocupadas, y las ocupadas en jornada de 48 horas semanales aumentaron en 17.860 mujeres, lo que equivale a un 2 por ciento de incremento solamente respecto a las ocupadas en jornadas de 48 horas en el año 2000 en el sector financiero.

Estos desplazamientos hacia jornada ordinaria se producen, en la industria y la agricultura, desde las jornadas cuya extensión fluctúa entre 35 y 43 horas. En servicios financieros, el desplazamiento desde jornadas de 35 a 43 horas hacia jornada ordinaria es fuerte sólo entre los hombres; en el caso de las mujeres, se produce desde el trabajo en jornadas reducidas hacia el trabajo en jornadas extensas, y mínimamente hacia jornada ordinaria. En el comercio, el aumento del trabajo en jornada ordinaria se produce por desplazamiento tanto de ocupados en jornadas reducidas como ocupados en jornadas extensas (Cuadro 8).

El análisis por categoría y grupos de ocupación (Cuadros 9 y 10) sugiere que los trabajadores y trabajadoras dependientes son quienes mayormente trabajan en jornada ordinaria en todos los años estudiados, y que es poco el trabajo en jornadas extensas. Las categorías

definidas como “dependientes” en las clasificaciones oficiales, tales como los asalariados y los grupos de empleados y obreros, agrupan gran parte de sus ocupados y ocupadas en torno a la jornada de 48 horas semanales. Todos ellos, tanto hombres como mujeres, después de 1996 sufren una pérdida importante de trabajos en jornadas de 48 horas semanales, que van a incrementar fundamentalmente el trabajo en jornadas inferiores a 44 horas semanales, recuperándose nuevamente la tendencia al trabajo normal en el año 2002. No obstante, la administración de las empresas en manos de empleados de confianza demanda jornadas de trabajo extremadamente extensas, sobre 60 horas semanales. Retomaremos este punto en la sección sobre el nuevo trabajo extenso.

Tanto los empleadores como los trabajadores por cuenta propia –ambos independientes– muestran menos concentración en trabajos de jornada ordinaria que los dependientes y una fuerte dispersión hacia jornadas de muy diversa extensión que resulta difícil de explicar, salvo sólo por las situaciones muy disímiles que engloban.³ La tendencia en la categoría de empleadores es a trabajar en jornadas más extensas que la ordinaria. El trabajo en jornada ordinaria es realizado aproximadamente por un tercio tanto de hombres como de mujeres, proporción que ha ido aumentando desde 1996 a la fecha, al mismo tiempo que disminuye el trabajo en jornadas inferiores a la normal. Esta categoría, la de trabajadores por cuenta propia, es la que agrupa la menor proporción de ocupados en jornada inferior a 35 horas, y la mayor en jornadas sobre 49 horas semanales.⁴

Los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia –que agrupan al 28,9 y al 21,8 por ciento de la población masculina y femenina ocupada– se concentran más que los empleadores en jornadas de menor extensión que la ordinaria, especialmente las mujeres, que en su

-
3. En un estudio sobre microempresas en Chile, Valenzuela y Venegas (2001) entregan muchos indicios al respecto, destacando la gran heterogeneidad interna del sector en términos tanto de categorías muy diversas de trabajadores, como tipo de empresas que engloba (desde aquellas que operan a escala de subsistencia a otras que se ubican en nichos de alto crecimiento).
 4. Las mujeres empleadoras que cumplen jornadas sobre 49 horas semanales alcanzan el 39,7 por ciento de las ocupadas en esa categoría. Sólo las trabajadoras en personal de servicio cumplen jornadas igualmente extensas.

mayor parte trabajan en jornadas inferiores a 35 horas semanales. Los factores que explican las menores jornadas de las mujeres que trabajan por cuenta propia pueden asociarse a su necesidad de desempeñar rubros que sólo requieran algunas horas diarias, a los costos asociados al doble trabajo productivo y reproductivo y a la pertenencia a hogares más pobres (Valenzuela y Venegas 2001). El trabajo por cuenta propia brinda a las mujeres mayores márgenes de control de su tiempo que un trabajo dependiente, y les permite determinarlo diariamente en función de otras necesidades: cuánto tiempo pueden dedicar al trabajo remunerado y al doméstico, y cómo distribuirlo. No obstante, otros antecedentes indican que parte del trabajo por cuenta propia corresponde al que se realiza en el domicilio para terceros, y que conceptualmente se aproxima más a la categoría de asalariados, en tanto quienes lo realizan no tienen o tienen menos control del tiempo destinado al trabajo productivo. Si bien no cumplen horarios, la extensión de su jornada depende de la demanda diaria y semanal de trabajo, pudiéndose extender hasta ocupar casi todo el tiempo libre o bien reducirse en función de las exigencias impuestas externamente, lo que puede contribuir a explicar la dispersión de la población ocupada en esta categoría en jornadas de muy distinta extensión.

Nos parece importante destacar en la categoría personal de servicios —como vendedores y ocupados en servicios personales— la dispersión en jornadas de distinta extensión. Tanto la categoría como los grupos ocupacionales señalados tienen poco en común; engloban actividades de muy distinta naturaleza y que han evolucionado o se han adaptado a los cambios en el mercado siguiendo diversas modalidades, por lo que las explicaciones deben buscarse caso a caso.

En el caso de los hombres y mujeres ocupados en la categoría personal de servicio, se constatan tres fracciones, distribuidas en jornadas inferiores a 44 horas semanales, en jornada ordinaria (con la menor proporción) y en jornadas sobre 49 horas semanales (sobre el 40 por ciento de las mujeres y 33 por ciento de los hombres). Esta dispersión se explica en parte porque las mujeres que conforman esta categoría son, en su mayoría, trabajadoras de casa particular, integrantes del grupo de trabajadores de servicios personales para quienes la ley autoriza una jornada laboral especial más larga que la que

establece para el conjunto de trabajadores. Por su parte, el trabajo en jornadas reducidas se puede explicar por el cambio desde la modalidad “puertas adentro” hacia la modalidad “puertas afuera” que comienza a producirse entre las trabajadoras de casa particular en la década de los ochenta. De un total de 314.826 mujeres empleadas en este rubro en el año 2000, sólo un 20 por ciento estaba ocupada en la modalidad puertas adentro. Estas trabajaban sobre 49 horas semanales, y de ellas, la mayoría lo hacía sobre 60 horas semanales. En cambio, las jornadas laborales de las trabajadoras puertas afuera se aproximan a las tendencias que sigue el conjunto de la fuerza de trabajo femenina.

La dispersión de las jornadas de trabajo correspondientes a los ocupados como vendedores es el resultado de una variedad de modalidades horarias flexibles introducidas tanto en el comercio como en el sector de servicios financieros para ventas de intangibles. En el comercio, el trabajo en jornada ordinaria se detectó en establecimientos con una dotación de personal numerosa que permite rotación de turnos (supermercados, multitiendas); el trabajo en jornadas extensas ocurre en grandes tiendas en los días especiales de eventos (del niño, del padre, de la madre, Navidad, etc.), y también de manera regular en locales pequeños, particularmente en *malls* y centros comerciales que disponen de una planta de personal muy pequeña y mantienen horarios de atención iguales o superiores a los de las grandes tiendas. El trabajo parcial se encontró en todo tipo de establecimientos y se utiliza con el propósito de complementar el personal estable en horas *peak*, reemplazar personal en horas de colación y reforzar y reemplazar en días de descanso, como fines de semana y feriados.⁵ Parte del personal contratado en forma parcial corresponde a personal subcontratado.

5. “En marzo de 1975, a través de la promulgación del D.L. 934, se produjo un cambio sustantivo en el régimen horario del comercio. Se autorizó la libertad de horario de trabajo para los establecimientos comerciales, utilizándose como fundamentos la necesaria vigencia de la libre iniciativa privada y favorecer una economía más próxima al pleno empleo...”. “El sistema de jornada de trabajo y de descansos se desreguló totalmente con la Ley 18.018 de 1981, la que derogó los últimos derechos que quedaban en esta materia para los trabajadores del comercio”. “La Ley 18.010 deja a todo el sector comercio sin el descanso dominical...” (E. Díaz et al. 1999: 31). Posteriormente, se estableció un domingo de descanso obligatorio al mes, que se extendió posteriormente a dos, norma vigente en la actualidad.

En el sector de servicios, con la privatización de los sistemas de seguridad social (salud y previsión) se abrió un amplio mercado de trabajo para vendedores y vendedoras de seguros bajo una nueva modalidad horaria: la jornada libre o flexible. Es una jornada completa que se caracteriza por no estar sujeta a control horario y tener remuneraciones variables. Por su flexibilidad horaria permite conciliar el trabajo con otras actividades, rasgo que la ha constituido en un nicho de empleo especialmente atractivo para mujeres. No obstante, debido al sistema de remuneraciones basado en el logro de metas, las jornadas se extienden más allá de lo normal y también en días no habituales de trabajo. Esto explica por qué en 2002 disminuyó el empleo femenino en jornadas reducidas y se incrementó en jornadas extensas en la rama de servicios financieros, hecho al cual nos referimos en párrafos anteriores al analizar los desplazamientos de población de un tipo de jornada a otra (Cuadros 10 al 15).

1.2 Formas innovadoras de distribución de la jornada ordinaria de trabajo

Los estudios realizados permitieron detectar algunas modalidades emergentes de organización del tiempo de trabajo que contribuyen a descifrar las nuevas articulaciones y tensiones entre trabajo y vida extralaboral. La distribución regular del tiempo de trabajo que caracterizaba al empleo estándar, con horas de entrada y salida relativamente estables y previsibles, está dando lugar a diferenciaciones horarias poco comunes, en que cualquier ordenamiento del tiempo de trabajo parece ser posible y lo excepcional comienza a instalarse como lo normal. Las diferenciaciones se producen al interior de las ramas, de las ocupaciones, y también dentro de las mismas empresas. Nos referiremos aquí a cuatro formas: nuevas modalidades del trabajo en turnos, la jornada interrumpida, el trabajo en jornada libre o flexible, y la jornada con horarios de ingreso y salida desplazados.

El trabajo en turnos

El capitalismo industrial fordista ya conoció el sistema de trabajo en turnos, que aun hoy se utiliza en la industria y grandes estableci-

mientos comerciales.⁶ No obstante, han surgido nuevas variantes de esta modalidad que se distinguen de la forma tradicional por el hecho de que los bloques de trabajo y tiempo libre varían respecto a su extensión y distribución. Una de tales variantes es la rotación de los días de descanso y de trabajo; la otra, cambios sucesivos de los horarios de entrada y salida. A veces ambas se combinan.

El primer sistema, frecuente en el sector comercio en grandes multitiendas,⁷ consiste en bloques de días de trabajo y de descanso que se van rotando (cuatro por dos, cinco por uno, etc.), respetando el domingo libre mensual que exigía la normativa en vigencia cuando se realizó el estudio. Los empleados están agrupados en estos turnos rotatorios, y van cubriendo de ese modo todos los días de la semana. Los turnos se reorganizan mensualmente, lo que se hace saber al personal al comienzo del mes. Si algún día de trabajo corresponde a un feriado, ese día se compensa con uno libre al mes siguiente. En las empresas que no abren los días domingos, los empleados y empleadas tienen todos los domingos libres y otro día en la semana, que va rotando cada cinco días de trabajo. Así, si una persona tuvo libre el martes de una semana, a la siguiente tiene libre el miércoles, a la siguiente el jueves, y así sucesivamente. Cada 45 días la persona logra reunir viernes, sábado y domingo seguidos.

-
6. Díaz y López (1999: 58): "El establecimiento de turnos rotativos es totalmente legal, reconocido expresamente como una facultad organizadora de la empresa (art. 36°) siempre que ello no violente el descanso semanal del séptimo día ni de los feriados que deben observar la mayoría de las empresas. Ahora bien, no se establece norma legal alguna que exija una compensación salarial especial para la ejecución de turnos de trabajo en horario nocturno, sólo normas de protección que impiden a los menores de 18 años que trabajen de noche (art. 18, inc. 1°), lo que abunda en ampliar el ámbito de la empresa para organizar el tiempo de trabajo de sus trabajadores".
 7. En el sector comercio se encontraron diferencias importantes en cuanto a condiciones de trabajo y jornadas entre las grandes multitiendas, tiendas de mall y locales de comercio menor en centros comerciales, además de condiciones distintas de empleo entre trabajadores de una misma planta. En multitiendas de mall hay mayor cumplimiento de la normativa laboral: formalidad en los contratos, horarios cercanos a las 48 horas semanales (45 en algunos casos) que se cumplen a través de sistemas rotativos de días de trabajo y de descanso. Estas empresas combinan una planta propia de trabajadores con una dotación suministrada por agencias de empleo. Además, en sus locales labora una tercera dotación: vendedores (hombres y mujeres) y promotoras de módulos de diversas empresas (marcas), que en general tienen condiciones regulares de contrato y cumplen con la misma jornada y horarios de la gran multitienda. Sin embargo, esta normalidad de horarios se ha visto alterada en los últimos años por la imposición periódica de jornadas especiales por parte de las empresas, que aumentan las horas trabajadas: los llamados eventos nocturnos y las ventas especiales.

Una encuesta realizada a doscientos trabajadores y trabajadoras de tres ramas (Díaz, Medel y Yáñez 2002) reveló que los días de descanso de más de 30 de 67 trabajadoras entrevistadas en el sector del comercio eran rotativos, variando semanalmente para la mayor parte de ellas. La mayor variabilidad en la rotación de días de descanso y de trabajo corresponde a las trabajadoras *part time*. Volveremos sobre este punto en la sección siguiente.

Una segunda modalidad de trabajo en turnos se encontró en empresas del sector de servicios, en que una forma esencial de ajuste ha sido la implantación de modalidades horarias flexibles, como sistema de trabajo en turnos, que permiten mover la planta de trabajadores en distintos horarios en función de las necesidades de la empresa. Tal es el caso de una empresa telefónica en la que se ha instaurado una gran variedad de jornadas de trabajo. Una de ellas es la jornada laboral normal, correspondiente a personal de áreas administrativas con horarios fijos y estables todos los días. Otra es la que rige a las operadoras telefónicas, a cargo de un área que requiere cobertura 24 horas diarias y durante toda la semana. En este caso, las jornadas tienen extensión variable y son, al mismo tiempo, rotativas. En relación con la extensión, se han diseñado jornadas de seis, siete y ocho horas diarias que se asignan semanalmente a las operadoras y se publican una vez al mes. Esto es, una operadora telefónica puede trabajar durante una semana seis horas diarias, a la semana siguiente, siete y a la siguiente ocho. En su contrato se estipulan los tres tipos de jornada y 42 horas semanales de trabajo. Pero, además, deben rotar el trabajo en jornada matinal, vespertina y nocturna. Los salarios y bonos de compensación también varían. Las operadoras laboran semanalmente entre cuatro y cinco horas menos que el resto de los trabajadores de la empresa que se desempeñan en jornada fija. Ello obedece a lo intenso de la función que desempeñan y en compensación al régimen variable de jornadas de trabajo, que incluso las hace concurrir a trabajar algunos sábados y domingos al mes, pero no corresponde a una estrategia de disminución general de las jornadas laborales (Díaz y López 1999).

Otra variedad corresponde a la llamada jornada fija pero variable, con 47,5 horas semanales de trabajo, que se desarrolla de lunes a sábado. Las jornadas se organizan en cinco turnos con diferentes

horarios de entrada y salida, cubriendo desde las 8 a las 21:30 horas, y el personal asignado a cada turno va rotando. Esta modalidad involucra al personal que trabaja en la planta de instalaciones apoyando al personal externo, en oficinas comerciales, reparadores de líneas telefónicas, entre otros. Los cambios de turnos son compensados monetariamente, y los turnos tienen distinto valor dependiendo de la hora en que se realicen.

La jornada interrumpida

El comercio ha utilizado otra modalidad para flexibilizar el tiempo de trabajo correspondiente a una jornada ordinaria. Es la llamada jornada interrumpida, que se configura mediante el uso discrecional por parte de las empresas del tiempo legalmente asignado para el almuerzo o colación. La ley establece la obligación de interrumpir la jornada de trabajo al menos en media hora para almorzar. Para todos los efectos legales, este lapso de descanso se considera como no trabajado, es decir, no se computa en la duración de la jornada. El estudio de casos permitió, efectivamente, constatar la práctica de extender significativamente el tiempo de la colación, a efectos de asegurar la permanencia de los trabajadores en los lapsos de más actividad, eludiendo el pago de horas extras o la contratación de personal suplente.⁸ En un local de una importante cadena de supermercados, se interrumpe la jornada de las cajeras entre 14:30 y 17:00 horas los días domingos y lunes, lapso en que la afluencia de público disminuye. Ello es posible porque, en rigor, aunque la ley no establece un máximo de duración para el descanso dentro de la jornada (art. 34°), tiene un objetivo legal expreso y preciso: otorgar el tiempo necesario para la colación, es decir, para ingerir el alimento que requieren los trabajadores a fin de reponer energías gastadas en el transcurso de la primera parte de la jornada de trabajo que ya han cumplido (Dictamen 4185/93 de 15 de junio de 1990). La duración de treinta minutos es sólo un mínimo irrenunciable, pudiendo extenderse más allá de este plazo sin límite establecido. “En la jurisprudencia de los tribunales se ha impuesto hasta ahora el criterio contrario, según el cual es

8. Ruiz-Tagle y otros (1998) constataron esta práctica reiterada en los supermercados.

lícito establecer una pausa de colación de dos, tres o cuatro horas de duración” (López 2001:108).

En una multitienda en *mall*, las promotoras de productos, cuya función es estimular la venta de ciertas marcas, son suministradas por una agencia de empleo en jornadas de ocho horas diarias. Los horarios son impuestos por la empresa contratista (la multitienda), y en muchos casos estos no se desarrollan en forma continua sino como jornada interrumpida, es decir, de 9 a 13 horas y de 17 a 21 horas, con una pausa de tres, cuatro o cinco horas entre ambas. El tiempo a disposición de la empresa puede alcanzar hasta doce y más horas diarias. En su calidad de trabajadoras ajenas, a menudo no tienen lugar donde permanecer durante la pausa. Periódicamente la agencia de empleo las mueve de sector o local, con lo que suele aumentar al doble o al triple el tiempo de traslado de su casa al trabajo. De las 57 trabajadoras del comercio entrevistadas, 21 declararon ser suministradas por otra empresa.

El trabajo en jornada completa flexible

La jornada completa flexible surgió en las últimas décadas del siglo XX con la expansión de múltiples nuevas ofertas de servicios en seguros de vida, previsionales y de salud, en créditos de consumo, en telefonía y otros similares. En esta modalidad se trabaja con horarios extremadamente flexibles, sin control (o escaso control) horario.⁹ Usualmente hay un control al comienzo de la jornada en la empresa, donde los trabajadores planifican su trabajo y hacen los contactos necesarios. Es emblemático el caso del personal de servicios financieros, de seguros y, en general, de quienes trabajan en sectores en que se ha introducido el uso de modernas tecnologías y procedimientos informáticos, donde toda la llamada “fuerza de ventas” está contratada bajo la modalidad de jornada libre.

Los casos analizados pertenecientes a esta categoría muestran que se trata de trabajos de jornada completa, regulados mediante contrato de trabajo, en su mayor parte indefinidos. Gozan de días fijos de descanso y están cubiertos por la seguridad social. Ilustran una

9. Los testimonios de mujeres vendedoras de seguros señalan: “La entrada es a las 8:30. No hay horario de salida”. “Jornada completa, el horario es libre; no me exigen, pero yo trabajo todo el día”. “Horario libre, el número de horas varía, depende de la carga de trabajo”.

opción de trabajo flexible que puede involucrar muchas ventajas para las personas que lo desempeñan, como la posibilidad de conciliar el trabajo doméstico y familiar con el remunerado. Sin embargo, una de sus condiciones laborales implica una fuerte precariedad: se trata de empleos sujetos a sistemas remuneracionales variables que se obtienen mediante el cumplimiento de metas fijadas por la empresa, condiciones que operan como poderosos mecanismos de control indirecto y que, en la práctica, se traducen en jornadas extensas superiores a 48 horas semanales.

La primera semana es prácticamente concertar entrevistas; la segunda y la tercera, es tratar de concretar; y ya la última semana, es de locos. La última semana te falta para la meta, lo que tú proyectaste; algunas [personas] no quisieron cambiarse [de AFP] y ya tienes que salir a terreno para conseguir otros como sea, cumplir con tu meta. (Vendedora de AFP.)

Alta flexibilidad, pero la duración de la jornada igual es larga. Independientemente de que a ti te digan que tú debes trabajar ocho horas diarias, tú tienes que llegar a la meta; y si no llegas, te están midiendo y tienes la presión de que no eres rentable y te despiden. (Vendedora de AFP.)

Tengo un contrato que me exige cumplir una meta en ventas, no estipula jornada... El contrato más rígido en ventas es el que dice que tú tienes que presentarte a las 8:30 de la mañana todos los días. (Vendedora de seguros de salud.)

Así, un alto nivel de exigencias de metas se combina con bajas remuneraciones fijas, lo cual induce a extender la jornada más allá de los límites de la ordinaria.

Otra modalidad de trabajo en jornada libre es el sistema de libre disposición,¹⁰ llamado también sistema *on call*, por el cual la traba-

10. Se entiende como de libre disposición la prestación laboral que se realiza por convocación del empleador, debiendo el trabajador estar disponible para acudir al llamado (Corvera 1995). La interpretación actual que hace la Dirección del Trabajo del concepto legal de jornada laboral, no incluye esta modalidad: "No procede considerar como jornada de trabajo el lapso durante el cual los trabajadores, una vez cumplida la jornada de trabajo convenida y mientras hacen uso de su derecho al descanso legal interjornada, permanecen en sus domicilios a la espera de que se produzca una emergencia y deban concurrir a laborar en forma efectiva, por cuanto el lapso señalado no transcurre durante o dentro de la jornada o después de esta" (Dictamen 3204/125 de 12.06.1992). Por consiguiente, el tiempo en que el trabajador no es requerido para realizar labores propias del trabajo, pero debe mantenerse a disposición del empleador, queda como tiempo libre no remunerado.

jadora permanece en contacto con la empresa a la espera de un requerimiento de trabajo o llamado una vez concluida su jornada.¹¹ En este caso, la distribución del tiempo de trabajo depende del ritmo de la demanda. Se trataría de una suerte de “turno de llamada”, durante el cual, si bien los trabajadores no ejecutan servicios, se encuentran virtualmente a disposición del empleador. El caso de una enfermera vinculada a una clínica privada permitió constatar que esta modalidad de prestación de servicios suele plasmarse bajo la forma de un contrato a honorarios y no de un contrato de trabajo, con lo que se elude la verdadera relación de dependencia con el empleador y se sitúa a los trabajadores en una zona gris entre trabajo dependiente e independiente.¹²

Además de las desventajas señaladas, estas formas de trabajo tienden a romper las solidaridades grupales, estimulando la competencia entre los trabajadores en la mira de lograr alto rendimiento personal y alto salario. El tiempo de trabajo deja de ser un problema del colectivo de trabajadores y pasa a ser un asunto individual, que cada persona define en función de metas autoimpuestas, de exigencias de la empresa y de la forma como modula tiempo de trabajo y necesidades personales.

La jornada con horarios de ingreso y salida desplazados

La ley le reconoce a la empresa facultades para, sin el consentimiento de los trabajadores, modificar la naturaleza de la función desempeñada, el lugar de trabajo o el inicio de la jornada de trabajo (art. 12, Código del Trabajo). En lo que respecta a la jornada de trabajo, este artículo otorga a la empresa la facultad de alterar el inicio de la jornada hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, con un aviso anticipado a los trabajadores respecto del cambio de a lo menos treinta días. Se trata de una variación horaria sólo referida al inicio y término de la jornada, no a su duración o distribución (López 2001).

11. En los casos analizados, se trata de enfermeras profesionales que trabajan para clínicas privadas tomando muestras de exámenes en el domicilio de los pacientes, vendedoras de seguros, y otros servicios de naturaleza similar.

12. Véase en el primer capítulo el tema de las trabajadoras seudoindependientes.

Durante esta investigación, la aplicación de tal mecanismo fue observada sólo en servicios públicos. En estos, los trabajadores pueden anticipar o retardar libremente el inicio de su jornada según sus propias necesidades, respetando una franja rígida de horario de presencia en la empresa. En ningún caso fue observado en empresas privadas. Sólo los directivos de una empresa telefónica indicaron que estaban estudiando esta posibilidad de flexibilización horaria respecto de profesionales calificados.

Una ejecutiva de una de las empresas públicas estudiadas señala:

El Estatuto es libre. El jefe de servicio puede establecer los horarios, distribuir la jornada como quiera, tiene libertad en ese sentido. Eso es el Estatuto Administrativo neto. No dice nada respecto a que permite sólo una hora de flexibilidad. Nosotros convinimos en una hora debido al trabajo en equipo. Es una opción, no es normativo.¹³ El Ministerio, basándose en las posibilidades que ofrecía dicho Estatuto, estableció una flexibilidad horaria de hasta una hora al ingreso o la salida del trabajo, que se pactaba individualmente para un período prefijado de acuerdo a la solicitud de los funcionarios. Esta medida se insertaba en la implementación de un Plan de Acción orientado a promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en dicho Ministerio y respondía a una de las principales demandas u obstáculos manifestados por las mujeres: la doble jornada laboral. Se pretendía no tan sólo facilitar el trabajo familiar y doméstico de las mujeres, sino también facilitar su acceso a los programas de capacitación que se impartían, necesarios para su carrera funcionaria.

En otra empresa del Estado, al momento de la entrevista se aplicaba un plan de flexibilización semejante, pero que otorgaba incluso mayores posibilidades a sus funcionarios en tanto el horario diario no necesitaba ser pactado previamente, siempre que se respetara el margen de una hora de fluctuación diaria. Con un sistema de registro computacional de horas de entradas y salidas, al final de la semana se contaba con la información personalizada del número de horas trabajadas, los horarios de entrada y salida, los atrasos y las ausencias. Las restricciones se expresaban en relación con la accesibilidad de

13. El Estatuto Administrativo sólo establece que la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas (art. 59). Es, por tanto, lícito establecer un margen de flexibilidad de una hora en la entrada y salida diaria de los funcionarios.

los distintos funcionarios a este plan. La mayor flexibilidad permitida –de una hora diaria– podía ser utilizada sólo por la planta de profesionales. A la planta administrativa se le dio un rango menor de flexibilidad. Según explica una ejecutiva de la empresa, “se le dio media hora de flexibilidad, porque una secretaria, por ejemplo, tiene que estar desde más temprano”. Respecto de los beneficios para las trabajadoras, la persona entrevistada señaló que “a las mujeres francamente les ayuda, especialmente en las mañanas con respecto al problema de quién les cuida las guaguas, ir a buscarlas a las salas cunas, ir al médico en las tardes; evidentemente tienen un lapso un poco mayor para organizar su casa, pueden programar: llego antes, me voy antes”.

La empresa privada parece mostrar menos predisposición para introducir formas de flexibilización que amplíen las opciones horarias de los trabajadores, y su tendencia es más bien a considerar como facultad exclusiva de la empresa la organización del tiempo de trabajo.

2. EL TRABAJO EN JORNADA REDUCIDA

Desde los años setenta, el trabajo de tiempo parcial viene creciendo en forma persistente en el mundo, muy particularmente en los países desarrollados. Ello se asocia a los reajustes que producen las crisis económicas en el mercado de trabajo, al aumento de la fuerza de trabajo femenina y a las transformaciones en la organización de los procesos de trabajo, que han trasladado el esquema tradicional de organización del tiempo de trabajo hacia una variedad de fórmulas contractuales (López 2001). Se ha constatado, asimismo, “la voluntad política de facilitar e incluso alentar esta forma de contratación, sobre todo en los países donde el nivel de desempleo es muy elevado” (Bollé 1997:605).

En el marco de los cambios que se están sucediendo en el mundo del trabajo en Chile, nos parece relevante analizar la tendencia que ha seguido el empleo a tiempo parcial en el país durante los últimos años, traer al debate las preocupaciones que se han planteado internacionalmente acerca de este régimen de trabajo; es importante analizar sus conveniencias e inconveniencias, los efectos que tiene sobre el empleo y sobre la vida de las personas adscritas a él, la opcionalidad del trabajo de tiempo parcial y la disposición de los

empleadores a pactar jornadas reducidas acordes a los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

2.1 Tendencias del empleo en jornada reducida en Chile

Hoy en el mundo se utilizan diferentes definiciones de trabajo en jornada parcial. La Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 1 del Convenio 175 dictado en 1993, define que es trabajador de jornada parcial “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo normal en situación comparable”. Cuatro años más tarde, el Acuerdo marco europeo lo define en términos similares: “Se entenderá por trabajador de tiempo parcial a un trabajador asalariado cuya jornada normal de trabajo, calculada sobre una base semanal o como media de un período de empleo de hasta un máximo de un año, tenga una duración inferior a la de un trabajador de tiempo completo comparable” (Bollé 1997: 607).

En Chile, contrariando las orientaciones internacionales, se consagra la figura de trabajador de tiempo parcial sólo a partir de diciembre de 2001 en la Ley 19.759 del Código del Trabajo, que opta por definir la jornada parcial como fracción de la jornada de tiempo completo ordinaria, señalando: “Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada de tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria a que se refiere el artículo 22”, que dice: “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 45 horas semanales...”. Este artículo entrará en vigencia el 1 de enero de 2005. Hasta entonces regirá la jornada semanal de 48 horas de trabajo, base sobre la cual se calculará la extensión del trabajo de tiempo parcial. De acuerdo con esta, la jornada parcial en Chile es aquella que tiene una duración de 32 horas en la actualidad y hasta el año 2005, fecha a partir de la cual se reducirá a 30 horas semanales.¹⁴

14. Se pueden aplicar distintos procedimientos para su medición. Uno es que la persona interrogada defina si trabaja de tiempo parcial o completo; otro es preguntarle por el número de horas que trabaja habitualmente cada semana, y el tercero es combinando ambas formas. En Chile, las Encuestas Nacionales de Empleo que aplica el Instituto Nacional de Estadísticas a una muestra nacional cada tres meses utilizan como medición el segundo procedimiento, y esa es la información que se utilizará en esta primera parte.

En este estudio consideraremos en el análisis no sólo el trabajo definido jurídicamente como parcial en el país, sino todo trabajo que se realice en jornada inferior a la normal, siguiendo las orientaciones internacionales. Esto, porque las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo en las empresas han dado lugar a una variedad de fórmulas horarias que rebasan los límites de los conceptos legales vigentes, y que remiten a jornadas de trabajo no clasificables ni como parciales ni como completas, las cuales quedarían excluidas del análisis si nos ajustamos a la definición jurídica.

Hoy en día, en Chile, más de un tercio de la población femenina y una cuarta parte de la población masculina ocupada trabajan en jornadas inferiores a 44 horas semanales; la mayor diferencia entre hombres y mujeres se produce en los empleos inferiores a 35 horas de trabajo semanal, en los que el empleo femenino duplica al masculino. En 2002, un 11 por ciento más de mujeres que de hombres (el 36 por ciento de las mujeres y el 25 por ciento de los hombres) trabajaba en jornadas inferiores a 43 horas semanales, pero del total de ocupados ese año, 417.640 hombres (11,3 por ciento) y 363.960 mujeres (20 por ciento) trabajaban en jornadas inferiores a 35 horas semanales (Cuadro 11).

Un análisis por rama de la economía muestra que el trabajo femenino se realiza en jornadas menos extensas que el masculino en todas las ramas, con la mayor concentración de empleo femenino en jornadas inferiores a 35 horas semanales en servicios sociales, comunales y personales e industria, con valores que se han mantenido relativamente parejos desde 1996 a la fecha. La población femenina ocupada entre 35 y 43 horas, por el contrario, ha sufrido aumentos y disminuciones importantes en ese período, mostrando valores con pocas diferencias entre las ramas en el año 2002 (Cuadro 11).

La rama de servicios sociales concentra una alta proporción de ocupados (699.140 hombres y 817.100 mujeres, casi la mitad de la fuerza de trabajo femenina en el país) y tiene la peculiaridad de polarizar el empleo femenino y masculino hacia jornadas cortas y jornadas muy extensas, siendo la rama con menor proporción de trabajadoras y trabajadores ocupados en jornada ordinaria. La dispersión horaria de esta rama refleja la gran variedad de empleos que ella

engloba, e ilustra la dificultad de explicar condiciones específicas de empleo a partir de agrupaciones tan amplias. Veamos algunos ejemplos a modo de ilustración.

El grupo más numeroso y feminizado que trabaja en servicios sociales es el de “trabajadoras de casa particular”, que en el año 2000 alcanzaba la cifra de 314.826 mujeres, es decir, el 17,4 por ciento de la fuerza de trabajo femenina (Casen 2000). De ellas, 251.719 trabajaban bajo la modalidad “puertas afueras”, con jornadas de hasta 35 horas semanales el 28 por ciento de ellas, y de 35 a 43 horas semanales el 20 por ciento. Por el contrario, las que trabajaban bajo la modalidad “puertas adentro” lo hacían en jornadas muy extensas.

Otro grupo dentro de esa rama es el de trabajadores que laboran en su domicilio para terceros (es decir, por cuenta ajena), modalidad que, de acuerdo a los antecedentes disponibles, también se realiza en jornadas inferiores a la normal. Una encuesta especial de empleo del INE, realizada en el trimestre julio-septiembre de 1977, pudo registrar un total de 79.740 personas que habían trabajado a domicilio por cuenta ajena en alguno de los doce meses anteriores a la encuesta. El 82,3 por ciento eran mujeres. Este informe señala que los trabajadores a domicilio son principalmente mujeres de residencia urbana, educadas, que se dedican a actividades como la promoción de servicios, de ventas por teléfono, en jornadas menores a 48 horas (Henríquez et al. 1999).¹⁵ Por el contrario, aquellas mujeres que trabajan para la industria manufacturera lo hacen en jornadas muy extensas, como veremos en el acápite 3.

Finalmente, para ilustrar la heterogeneidad de las ocupaciones que engloba la rama de servicios sociales, es importante recordar que forman parte de ella profesionales que laboran en jornadas tan disímiles como las de los sectores educación y salud. Lo común en estos grupos es la alta participación laboral de mujeres, lo que la convierte en la rama más feminizada de la economía.

La industria representa la rama con mayor población ocupada en jornada ordinaria, menos en jornada extensa, y la concentración más

15. Sin embargo, un estudio realizado en el CEM sobre trabajo a domicilio revela que en el sector industrial las jornadas que las mujeres cumplen sobrepasan frecuentemente la extensión ordinaria de la jornada semanal.

alta de mujeres en jornada reducida. El 40,6 por ciento de la población femenina ocupada en la rama trabaja hasta 43 horas semanales, duplicando a los varones en ese tipo de jornadas. No obstante, es en el intervalo inferior, equivalente a jornadas de hasta 34 horas, donde se produce la mayor diferencia entre hombres y mujeres. La alta presencia de mujeres en jornadas de corta duración podría asociarse a la pérdida sistemática de empleos, particularmente femeninos, en esta rama en los últimos años. La participación de las mujeres en la industria fue reduciéndose desde 24,8 por ciento en 1972 a 13,1 por ciento en 1987, valor que se mantuvo hasta 1996 y que descendió en 2002 a 10,87 por ciento de la población femenina total ocupada.

Por el contrario, el comercio y el sector financiero han sido sectores de expansión y generadores de empleo. El empleo en el comercio, especialmente el femenino, viene creciendo desde 1972 (Muñoz 1988). En porcentajes, la fuerza de trabajo femenina en este sector creció de 15,8 en 1972 a 22,8 en 1987, a 24,2 en 1996 y a 26,3 en 2002, mientras la fuerza de trabajo masculina lo hacía a tasas mucho menores.¹⁶ El comercio, que representa una actividad económica tradicional, ha debido desarrollar diversas estrategias para captar al máximo la capacidad de consumo de un mercado restringido. Una de ellas se basa en la flexibilidad horaria de sus empleados, lo que permite mantener una atención casi permanente al público durante todo el día, todos los días y a veces durante toda la noche.¹⁷ El trabajo de tiempo parcial se ha impuesto como una forma de cubrir horas del día de mayor venta, fines de semana, horas de colación y reemplazos. Incluso los trabajadores pueden ser trasladados de un local a otro de la misma empresa para cumplir con los fines señalados. Se trata de un tiempo de trabajo cuya distribución horaria es muy irregular, como veremos más adelante, pero cuya extensión es inferior, en la mayor parte de los casos, a 35 horas semanales. El trabajo en jornada reducida en el comercio se explica también por una alta pre-

16. La fuerza de trabajo masculina en el comercio creció, en porcentajes, de 11,6 en 1972 a 14,9 en 1987, a 14,5 en 1996 y a 16 por ciento en 2002 (INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre).

17. En algunos de los grandes *malls* de Santiago el comercio ha abierto algunas noches completas, lo que previamente ha sido muy publicitado a través de periódicos y de premios y ofertas especiales.

sencia de mujeres que trabajan por cuenta propia en este rubro, y de las cuales sobre el 40 por ciento lo hace en jornadas inferiores a 35 horas semanales.

El sector de servicios financieros viene expandiendo el empleo, particularmente el femenino, desde la década de los ochenta. En 1987, del total de mujeres ocupadas, el 4,8 por ciento trabajaba en este sector, cifra que aumentó a 8,2 por ciento en 1996 y a 9,3 por ciento en 2002.¹⁸ Conformado por grandes empresas transnacionales que compiten en mercados de bienes y servicios de alto valor agregado y cuya producción es intensiva en nuevas tecnologías y fuerza de trabajo calificada, este sector es representativo del *segundo modelo de acción* analizado en el capítulo 2 de este libro, en el que predominan formas internas de flexibilidad. Uno de los ejes más importantes de flexibilidad fue la instalación de una gama amplia de formas de organización de la jornada laboral, con el propósito de lograr mejor balance entre vida laboral y personal, elevar la productividad, eliminar tiempos muertos y aumentar la autonomía y responsabilidad de los empleados y empleadas, como se analizó en el capítulo anterior. El empleo de tiempo parcial se aplicó a ciertos grupos de la dotación directa, como mujeres con altos cargos ejecutivos, y para otros grupos especiales, como digitadoras, atención de cajas y afines. En el caso de las digitadoras, el trabajo se concentra en sólo un período del mes, cuando hay que ingresar información acumulada en esa etapa; y en el de las cajeras, la dotación directa de personal es necesaria en los momentos de mayor concentración de público por vencimiento de fechas de pago.

En la agricultura, el empleo en jornadas reducidas es similar en hombres y en mujeres, y se distribuye en forma casi idéntica en jornadas inferiores a 34 horas y en las de 35 y 43 horas semanales. Es también la rama que concentra el mayor número de mujeres en trabajos de jornada de 48 horas semanales. No obstante, es posible suponer en esta rama un registro incompleto tanto de la fuerza de trabajo ocupada como de las jornadas que cumple. A partir de mediados de

18. En el sector financiero, el crecimiento del empleo masculino es menor que el del empleo femenino. En 1987 ocupaba al 4,3 por ciento de los hombres; en 1996, al 6,4 por ciento; y en 2002, al 7,1 por ciento (INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre).

la década de los setenta, en que comenzó a cobrar dinamismo en Chile un modelo de desarrollo basado en las exportaciones, se introdujeron en los sistemas de producción agraria métodos modernos de producción industrial que rompieron las relaciones de trabajo tradicionales, dando lugar a formas de empleo inéditas hasta entonces en el campo chileno. Una de sus consecuencias fue el surgimiento de una gran demanda por trabajo temporal, que fue cubierta fundamentalmente por mujeres. Se trata de trabajo no permanente, estacional, y que en las épocas en que se realiza demanda jornadas de trabajo extremadamente extensas. No obstante, la diversidad de modalidades horarias y de jornada que surgen como resultado de dicho proceso son registradas sólo parcialmente en las cifras oficiales, porque las distintas etapas que integran la producción agroindustrial son fragmentadas y clasificadas en distintas ramas de la actividad.

Como se señaló en la primera sección, el trabajo dependiente y el independiente tiene distintas exigencias de tiempo. Los trabajadores dependientes —empleados, obreros y asalariados— se concentran en trabajos de jornada ordinaria y realizan poco trabajo en jornadas reducidas y extensas (Cuadro 12). Entre hombres y mujeres la diferencia es que ellas trabajan menos en jornada ordinaria, desplazándose hacia jornadas inferiores. Entre los trabajadores independientes se distingue, por una parte, la categoría de empleadores, que representa sólo al 2,9 por ciento del total de ocupados en 2002; y por otra, los trabajadores por cuenta propia, grupo mucho más numeroso, con un 26,6 por ciento de los ocupados ese mismo año. La primera categoría muestra una importante presencia masculina (82 por ciento de los ocupados) y una marcada tendencia al trabajo en jornadas sobre 48 horas semanales, tanto entre hombres como mujeres. La segunda, con una presencia relativamente alta de mujeres (27 por ciento), muestra, por el contrario, una tendencia al trabajo en jornadas inferiores a la normal ordinaria.

Una alta proporción de trabajadores por cuenta propia se encuentra en situación de vulnerabilidad social y económica. La mitad de ellos (47 por ciento) subsiste con un ingreso per cápita equivalente a cuatro canastas básicas o menos, bordeando la línea de la pobreza (Valenzuela y Venegas 2001: 99). Pobreza y género son variables estrechamente asociadas al tipo de trabajo accesible a las mujeres.

Las condiciones aflictivas de la producción doméstica en los sectores de menores ingresos exigen mayor tiempo de trabajo doméstico y mayor presencia de las mujeres en el hogar. En este contexto, el trabajo por cuenta propia, en oposición al trabajo dependiente, representa para ellas una opción que les permite ejercer control sobre su tiempo y distribuirlo de acuerdo a sus múltiples exigencias laborales y extralaborales. El trabajo en jornada reducida de la mayor parte de estas mujeres expresa probablemente la solución de un conflicto de conciliación que sería costoso lograr mediante el ejercicio de un trabajo asalariado, sujeto normalmente a extensas jornadas laborales.

¿Cómo ha evolucionado el trabajo de tiempo parcial en el curso de los años? Las cifras globales revelan en 1986 una alta proporción de ocupados en jornada inferior a 43 horas semanales de trabajo –45 y 37 por ciento de la fuerza de trabajo femenina y masculina, respectivamente¹⁹–, proporción que desciende hacia los años 1990 y 1996. A partir de ese año y hasta 2002, se constatan muy pocas variaciones del trabajo en jornadas inferiores a 35 horas, pero variaciones importantes –de descenso y de aumento– en las de 35 a 43 horas semanales (Cuadro 13).

Estas variaciones no tienen igual intensidad en todas las ramas, siendo muy débiles en la agricultura pero muy fuertes en la industria, en servicios financieros, en servicios comunales, sociales y personales y en el comercio (en este mismo orden). Entre 1996 y 1998, el trabajo de tiempo parcial aumentó entre un 7 y 10 por ciento de ocupados en jornadas de 35 a 43 horas semanales en ambos sexos, en las ramas de industria, servicios financieros y servicios sociales y comunales, afectando sólo a 5 por ciento de los ocupados y ocupadas en el comercio. En todas las ramas, el aumento de jornadas de 35 a 43 horas va siempre acompañado de disminución de trabajo en jornada ordinaria. En el año 2002 se observa nuevamente una tendencia a la disminución del trabajo en jornadas de esa extensión, retrocediendo a valores ligeramente superiores a los de 1996.

19. Este porcentaje equivale a 488.200 mujeres de un total de 1.086.300 ocupadas en 1986, y a 992.000 hombres de 2.657.300 ocupados ese año (INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre).

La experiencia de países europeos indica que el crecimiento del trabajo de tiempo parcial coincide con períodos de alto desempleo y va acompañado siempre de pérdidas de empleos con jornadas de tiempo completo. Es decir, no representa crecimiento del empleo sino mutaciones de los empleos existentes en otros de peor calidad, dadas todas las implicaciones que tiene el empleo en jornadas reducidas en términos remuneracionales, contractuales y de estabilidad laboral.

En Chile, en la primera mitad de los ochenta se desencadenó un explosivo crecimiento del desempleo abierto, que en la segunda mitad de esa década comenzó a descender con la creación de más de 1.100.000 empleos entre 1986 y 1995. Las tasas de desempleo masculino y femenino descendieron desde 9,7 y 8,7 por ciento, respectivamente, en 1986, hasta 4,8 por ciento de los hombres y 6,7 por ciento de las mujeres en 1996. A partir de ese año (1996), el desempleo comenzó a aumentar nuevamente (Cuadro 14).

El mayor crecimiento del empleo en trabajos de jornada reducida coincide precisamente con períodos de alto desempleo y de crecimiento desacelerado en el país. En 1986, 488.200 mujeres y 992.000 hombres trabajaban en jornadas inferiores a 44 horas semanales; y de ellos, poco menos de la mitad lo hacía en jornadas parciales, inferiores a 35 horas semanales. Ya en 1990, cuando se dio un importante aumento de la fuerza de trabajo ocupada (se crearon 297.600 empleos ocupados por mujeres y 418.200 ocupados por hombres), esa cifra descendió en un 10 por ciento en ambos sexos, y siguió la tendencia al descenso hasta 1996. No obstante, entre 1996 y 1998 volvió a aumentar el empleo en jornada reducida en 285.020 mujeres y en 235.960 hombres, aumento que no fue acompañado de un crecimiento equivalente en el empleo total. Entre esos dos años, el crecimiento de la fuerza de trabajo femenina (en 117.896 mujeres) es inferior al aumento del número de mujeres en jornada inferior a 43 horas semanales (285.020 ocupadas más). En otras palabras, podemos suponer que el trabajo en jornada parcial captó a mujeres que ingresaban al mercado laboral y a otras que desempeñaban trabajos en jornadas de mayor extensión, las cuales –de acuerdo a lo planteado anteriormente– son personas que trabajaban fundamentalmente en jornada ordinaria. El crecimiento del empleo femenino parcial se

dio principalmente en la rama de comercio (51.070 mujeres) y de servicios sociales, comunales y personales (44.900); y en tercer lugar, en servicios financieros (15.150 mujeres). En el año 2000 hubo una fuerte caída del empleo, perdiéndose 26.569 ocupaciones femeninas y 24.300 masculinas. Para las mujeres, la pérdida más fuerte de empleos fue en la industria, sector que venía perdiendo empleos desde antes y continuó haciéndolo hasta 2002. Pero también se perdió parte de los empleos que habían aumentado en el comercio y en servicios sociales, comunales y personales. La pérdida de empleos femeninos en estos sectores fue acompañada de reducción de trabajos en jornada ordinaria y aumento del trabajo en jornadas reducidas (Cuadro 14).

En los empleos desempeñados por hombres, las variaciones porcentuales de la población que desempeña trabajo en jornadas inferiores a la normal son menores respecto al total de la fuerza de trabajo masculina ocupada, pero no los son en cifras absolutas. Entre 1996 y 1998 el empleo masculino creció sólo en 15.780 varones (muy inferior al aumento del empleo femenino); no obstante, el número de ellos que trabaja en jornadas inferiores a 43 horas semanales aumentó en 285.020 ocupados, lo que equivale a un 77 por ciento de incremento respecto a 1986, y refleja un traslado muy importante de trabajadores ocupados en jornadas superiores a 44 horas, hacia trabajo parcial. Coincide esto con un aumento de los niveles de cesantía masculina desde 5,5 en 1996 a 7 por ciento en 1998. El mayor crecimiento se dio en jornadas de 35 a 43 horas, que captaron a 213.080 de todos los trabajadores hombres que se ocuparon en jornadas inferiores a la ordinaria en 1998. Sólo 71.940 lo hicieron en jornadas inferiores a 35 horas.

En el año 2000 se dio una disminución de la fuerza de trabajo masculino (en 23 mil personas) respecto a 1998, poco menor que la experimentada por la fuerza de trabajo femenina, pero aumentó en 24.520 el número de ocupados en jornadas reducidas, que se ubican casi íntegramente en el rango de bajo las 30 horas semanales. En 2002 se produjo una disminución en el trabajo masculino de 35 a 43 horas, pero siguió aumentando el trabajo masculino en jornadas inferiores a 35 horas semanales.

El problema que se nos plantea es saber qué implicancias tienen estos movimientos en términos de calidad del empleo, de pérdida de derechos e impacto en la vida privada y familiar de los y las trabajadoras. La experiencia europea ha alertado respecto a la necesidad de abordar y profundizar el análisis del rol de estas nuevas formas de empleo en la constitución de nuevas desigualdades, particularmente de género, ya que representan un obstáculo para la participación igualitaria de las mujeres en la economía, y porque constituyen un nuevo freno a la adquisición de su autonomía económica y a la superación de la división tradicional del trabajo en el seno de la familia.

Se ha impulsado el empleo parcial en países europeos a partir de la hipótesis de que genera puestos de trabajo, pero no ha sido así (Teulon 1996). Ha crecido a costa del empleo en jornada completa con intensificación del trabajo, provocando una segmentación de la fuerza de trabajo en dos sectores: uno 'básico', constituido por trabajadores regulares en jornada de dedicación plena; y otro 'periférico', formado por trabajadores irregulares o regulares en jornada parcial (Corvera 1995: 18). Esta segmentación afecta más a las mujeres.

Una de las tendencias más fuertes en la evolución del mercado laboral en la mayoría de los países de la Unión Europea durante las últimas décadas ha sido la extensión del empleo femenino a tiempo parcial, a expensas del crecimiento del empleo a tiempo completo. En general, la mayor parte de esos empleos es ocupada por mujeres. El balance de flujo de creaciones de empleo entre 1985 y 1995 permite ver la repartición por sexo del empleo. El número de empleos ocupados por hombres ha registrado en la década un cuasi estancamiento. Sobre un poco más de un millón de empleos creados, la mayor parte (904.000, esto es, el 88,5 por ciento) corresponde a empleo de mujeres a tiempo parcial (Husson 1996). Por otra parte, en América del Norte se señalan tendencias similares: en Canadá y en Estados Unidos, la probabilidad de trabajar a tiempo parcial es mayor entre las mujeres. Además, son las jóvenes canadienses quienes más lo hacen. Este tipo de empleo afecta a la cuarta parte de la mano de obra femenina, y no cesa de crecer (Jensen 1996).

Si bien el trabajo de tiempo parcial ha contribuido a mantener e incrementar las tasas de participación femenina, lo ha hecho a un costo de mayor segregación y condiciones de empleo más pobres.

El trabajo a tiempo parcial ha evidenciado numerosas desventajas. Se asocia a perspectivas limitadas de carreras profesionales, menor sindicalización de los trabajadores y, en consecuencia, mayor desprotección; también a salarios más débiles (10 a 15 por ciento respecto a salarios de tiempo completo) y problemas de seguridad social, debido a menores tasas de cotización. En muchos casos, significa ser excluido de los beneficios de la empresa y de prestaciones extras, a los que tiene acceso el núcleo de trabajadores estables; por lo general, se desarrolla en los niveles más bajos de las jerarquías y se asocia a contrataciones atípicas: temporales, a plazo fijo, empleo suministrado. Por último, se ha señalado que gran parte del empleo parcial no es deseado por quienes lo realizan, lo que lo asimila a la categoría de subempleo (Bollé 1997: 606).

En la mayor parte de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el empleo en jornada parcial ha concentrado a las mujeres fundamentalmente en ocupaciones mal remuneradas y poco calificadas. De hecho, el trabajo de tiempo parcial engendra, en una parte considerable de la fuerza de trabajo femenina, un verdadero proceso de pauperización.

Finalmente, hay que decir que el trabajo parcial es contrario a la posibilidad de una mayor presencia de las mujeres en la familia, puesto que en gran parte se realiza en “horas no sociales de trabajo”: domingos, fines de semana, horarios especiales en fechas *peak* (Maruani 1994, Rubery et al. 1998, Jensen 1996).

Las mayores ventajas parecen estar de lado de las empresas, porque les “permite adaptar el ritmo de actividad a las exigencias del mercado, por ejemplo, extendiendo el horario en que se usan las máquinas o la atención a público, lo que lleva aparejada una ganancia de productividad” (Id.). Se ha señalado también como ventaja para la empresa –pero no para quienes lo realizan– que la intensidad del trabajo aumenta en los trabajos de tiempo parcial, porque a menudo las responsabilidades asociadas al cargo o las exigencias de metas y de rendimiento no disminuyen en propor-

ción a la reducción horaria; también porque están más frecuentemente remunerados a trato o por producción que los de jornada completa, lo cual induce a las personas a trabajar a un ritmo más acelerado.

La Ley 19.759 del 1 de diciembre de 2001, mediante la cual el Código del Trabajo consagra el trabajo en jornada parcial, se propone resguardar los derechos de las personas que se ocupan bajo ese régimen laboral, lo cual podría convertirlo en una opción favorable para quienes demandan este tipo de trabajos. Sin embargo, puede tener el efecto de agregar un nuevo elemento de segmentación de la fuerza de trabajo femenina, así como estimular una modalidad de empleo favorable para los empleadores, pero no deseada por quienes buscan empleo.

2.2 Condiciones del trabajo en jornada reducida en Chile

Un estudio realizado por el CEM revela, por una parte, que el trabajo en jornada parcial se realiza en el país bajo condiciones laborales inferiores respecto al empleo en jornada ordinaria; y, por otra, que perturba la vida cotidiana tanto por los horarios en que se desarrolla como por su variabilidad en horarios y jornadas y su imprevisibilidad.

La ambigüedad de esta modalidad de trabajo se ha expresado en el mercado a través de un concepto generalizado para denominar una forma de trabajo extremadamente flexible, el trabajo *part time*, que alude a una forma de empleo que no se ajusta a horarios ni a jornadas definidas. La percepción de las trabajadoras de este tipo de empleo se expresa en forma elocuente en los testimonios siguientes:

... *part time* es simplemente una persona que viene cuando no está la persona de planta, la oficial, pero en el fondo cumple las mismas funciones, el mismo horario y todo; *part time* en sí es solamente la palabra.

Una *part time* es una persona que gana por horarios, trabaja cuando nosotras nos vamos; por ejemplo, ahora nos corresponde otro domingo [libre] al mes, y tengo entendido que están hablando con otra persona. (Vendedora de tienda en *mall*.)

Lo que evidencian estos testimonios es que el trabajo de tiempo parcial no corresponde a la imagen de un trabajador o trabajadora que labora “medio día”, o “medio tiempo”, en referencia a la mitad del tiempo de un trabajador de tiempo completo, en forma regular y estable. Es un trabajo que se organiza de tal modo de disponer del tiempo del trabajador y trabajadora de manera flexible. De aquí que los horarios, la extensión de la jornada e incluso los días de trabajo, a menudo se vayan determinando casi sobre la marcha en función de las fluctuaciones de la demanda:

Trabajo *part time*. Seis horas diarias de lunes a viernes, sábado es libre, domingo trabajo todo el día. Cuando cambio turno, trabajo sábado todo el día y domingo libre. El número de horas varía todos los días; depende del calendario que nos entregan con los lugares que tenemos que visitar cada día. No tenemos días festivos, trabajamos igual. (Vendedora de servicios.)

Yo llevo seis años en la empresa, ahora como consultora en un punto fijo. Estuve un año como titular rotante, que era como *part time*; yo cubría los días libres de mis compañeras, tenía tres puntos [locales] a cargo y hacía mis cinco días de la semana. No tenía un lugar fijo donde trabajar, sino que me iba moviendo todos los días... (Vendedora de local en *mall*.)

Este parece ser un rasgo generalizado entre los trabajadores de tiempo parcial. Según un informe de la Organización Internacional del Trabajo, son trabajadores que “están sujetos a un régimen laboral de ‘disponibilidad inmediata’: trabajan a discreción del empleador, cuando este los llama, y no tienen la garantía de efectuar un número mínimo de horas por semanas o al mes” (Bollé 1997: 614).

La extensión de la jornada de trabajo es un dato extremadamente relevante en el empleo parcial, en tanto es una forma de empleo sujeta a remuneraciones variables. Una proporción importante recibe remuneraciones por día o por horas, lo cual implica –debido a la frecuencia con que cambian sus horarios y días de trabajo– que sus remuneraciones no son estables. Algunos testimonios son claros para ilustrar esta situación:

Trabajo *part time*. De 8:30 a 14:30, pero me quedo hasta cuando cierra el banco para seguir vendiendo seguros, casi todos los días. Depende

de la cantidad que tenga vendida, porque trabajo en comisión o producción por venta de seguros. Yo decido quedarme hasta más tarde por las comisiones que gano; si no, saco muy poco.

Trabajo *part time*. Sí, varían [las horas de trabajo], porque ganamos por venta; para hacer una producción buena, me quedo hasta más tarde. (Vendedoras de seguros.)

Indicativo de la precariedad salarial es también el hecho de que no perciben remuneración por trabajo extraordinario. Como señala una de las trabajadoras entrevistadas en el estudio: “el concepto de horas extraordinarias no existe en el trabajo *part time*”. La experiencia de numerosos países indica que, usualmente, a los trabajadores de tiempo parcial sólo se les pagan las horas extraordinarias a la tarifa superior si han cubierto el horario de tiempo completo. Con el propósito de flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo, algunas empresas contratan personal de tiempo parcial que trabaje relativamente pocas horas en épocas normales, pero que haga muchas horas extras en los períodos de más actividad (Bollé 1997). Por su parte, Cerda y Rossi (2002) afirman que

existe una amplia y significativa impresión de que el trabajo en jornada parcial se encuentra “castigado” en términos salariales. Trabajadoras parciales y de tiempo completo perciben que este tipo de empleo es remunerado proporcionalmente en menor grado. Si bien algunas declararon estar satisfechas y otras no, dependiendo de las responsabilidades familiares y personales, como se expuso anteriormente, es generalizado el juicio de que los sueldos son menores en esta forma de trabajo. En términos objetivos, es posible afirmar que el trabajo con jornada parcial es —en promedio y proporcionalmente— efectivamente “castigado” en términos salariales respecto al trabajo de tiempo completo. Según los datos recolectados, las trabajadoras empleadas bajo jornada parcial deberían percibir un mayor ingreso con relación a las horas trabajadas y a lo que reciben comparativamente las mujeres de tiempo completo. Esto, sin contar el hecho de que muchas veces, sobre todo en puestos de alta calificación, los resultados o metas esperadas del trabajo, respecto del trabajo en jornada completa, no disminuyen. (p. 35.)

Otro de los rasgos relevantes de precariedad del trabajo *part time* es que se realiza bajo condiciones contractuales irregulares. La mayor parte de las trabajadoras que laboran en este tipo de jornadas

declaró tener contratos a honorarios,²⁰ lo que contrasta visiblemente con las trabajadoras de jornada completa, que en su mayoría gozan de contrato indefinido. Como consecuencia de lo anterior, están fuera del sistema de previsión social, y sólo un tercio de ellas cuenta con seguro en salud.

Estos resultados son corroborados por la información recogida en el país a través de la Encuesta Casen 2000 (Cuadro 15). Esta permitió constatar que la mayor parte de los empleos asalariados que se realizan en jornadas inferiores a 35 horas no están sujetos a contrato laboral y son no permanentes, con la consiguiente desprotección en el ámbito de la seguridad social, carencia de derechos e inestabilidad laboral, situación que —como lo revelan las cifras— afecta particularmente a las mujeres trabajadoras. Del mismo modo, se observa que los asalariados que trabajan sin contrato laboral se concentran en las jornadas más cortas, y también en las más extensas. Si bien hombres y mujeres en esta categoría manifiestan la misma tendencia, se destaca entre las últimas una alta concentración en jornadas inferiores a 35 horas cuando su trabajo no se realiza bajo contrato.

En un estudio de casos sobre trabajo de tiempo parcial en el sector financiero en Chile, Cerda y Rossi (2002: 18) concluyen que “seis de las veinte entrevistadas no tienen contrato y estos [casos] corresponden a aquellos con los sueldos más bajos. A su vez, existe variabilidad en el tipo de contrato establecido, el cual, según lo observado, puede ser indefinido, a plazo fijo o a honorarios, por oposición a las trabajadoras de tiempo completo, que disponen en todos los casos de contrato escrito por tiempo indefinido”. No obstante —continúan—, a pesar de las desventajas que se han señalado asociadas al trabajo en tiempo parcial, este puede constituirse en una oportunidad

20. En página de Consultas Frecuentes del Ministerio del Trabajo <http://www.mintrab.gob.cl/interiores/cons_frecuentes> dice: “El contrato a honorarios o arrendamiento de servicios es un contrato que se acuerda libremente entre empleador y trabajador. No se rige por las normas del Código del Trabajo y su tiempo de duración es el necesario para la realización del servicio que lo originó. Este tipo de contratos no tiene descuentos previsionales. El empleador retiene el 10 por ciento del monto de remuneración acordado para impuestos que deben declararse, otorgando el trabajador la respectiva boleta de honorarios por los servicios prestados. Si el contrato es a honorarios, pero en la práctica se está obligado a cumplir horario y se está bajo subordinación y dependencia del empleador, ello puede dar origen a un contrato de trabajo, mediante una sentencia judicial que así lo declare”.

para muchas mujeres empleadas con buenas remuneraciones y bajo condiciones contractuales regulares; es decir, en alternativa privilegiada y altamente provechosa, pero sólo para un segmento calificado de mujeres. Aun así, el trabajo en jornada parcial se asocia a una valoración y un reconocimiento social inferior a los que recibe el de jornada completa, aunque sea igualmente productivo. La jornada parcial aparece como una forma poco conocida y nueva de trabajo, que suele asociarse a personal de menor calificación y empleos temporales, percepción especialmente fuerte entre trabajadoras ocupadas en puestos de menor calificación, que expresaron sentirse discriminadas o prejuizadas por otros al trabajar menos horas: “Para las mujeres empleadas en puestos calificados, este tipo de trabajo no corresponde a un modo de ‘hacer carrera’; muchas veces por el contrario. Si bien existe este concepto de carrera en las mujeres, esta modalidad de empleo no se manifiesta como constitutiva de carrera...”

Trabajo pocas horas, por una decisión personal de familia. Tengo cuatro hijas, la menor de meses y la mayor de cinco años, son cuatro guaguas, entonces yo lamentablemente no puedo trabajar todo el día. En términos de cargo, un trabajo de media jornada implica dejar muchas cosas de lado, más responsabilidades, desafíos, ir ascendiendo como lo han hecho algunas compañeras aquí. Yo incluso, para tener este cargo, tuve que retroceder un poco en términos de cargo. (Entrevista a profesional.)

¿Les interesa a las mujeres el trabajo de tiempo parcial? Se ha señalado con mucha fuerza que esta modalidad laboral responde a una demanda de parte de las mujeres, porque les brindaría la opción de conciliar trabajo reproductivo y productivo, al menos mientras están en la etapa de crianza. En otras palabras, las representaciones de las relaciones de género en la familia, y particularmente la división sexual del trabajo, son utilizadas para justificar este recurso por parte de los empleadores.²¹ No hay evidencias, sin embargo, de que el trabajo *part time* sea una opción libre, ni que exista una demanda

21. En el diario *El Mercurio* del domingo 9 de mayo de 1999 aparece un aviso de media página de una gran multi tienda que dice: “En está el regalo con que sueña toda mamá: un trabajo *part-time*. Ofrecemos 200 trabajos *part-time* para mamás con horario flexible”.

fuerte por esta modalidad de empleo de parte de las mujeres, ni en Europa ni en Chile. Si bien existe el deseo de trabajar jornadas menos extensas que las actuales, para muchas personas el trabajo en jornadas inferiores a 35 horas semanales parece ser una opción forzada. Todos los estudios muestran que las razones por las que hombres y mujeres trabajan tiempo parcial se refieren fundamentalmente a la dificultad de encontrar empleos de tiempo completo. En 1992, en la Encuesta Nacional de Empleo (INE) se incluyó un módulo anexo dirigido a personas que se declararon como inactivas. Los resultados revelaron que 302 mil mujeres “inactivas” aspiraban a incorporarse al mercado laboral, y sólo una parte de ellas restringía este deseo a la jornada parcial; la mayoría –205 mil– quería un empleo de jornada completa.

En el año 2002, también según información de la Encuesta Nacional de Empleo, el 44 por ciento de los hombres y el 55 por ciento de las mujeres que trabajaban hasta 35 horas semanales deseaba trabajar más horas. La mayor proporción se contaba entre las mujeres de 25 a 44 años, vale decir, en edades reproductivas, lo que no se condice con el supuesto interés de las mujeres de trabajar en jornadas parciales debido a necesidades de la crianza. Esta proporción ha ido aumentando desde el año 1998, en que 36,4 por ciento de los hombres y 43,8 por ciento de las mujeres que trabajaban hasta 35 horas semanales deseaba trabajar más. Por consiguiente, para una parte importante de la población ocupada en trabajo de tiempo parcial, este no era una opción voluntaria. De acuerdo con nuestros estudios, el principal argumento que se esgrime para desear trabajar más horas es “ganar más”. La proporción que no deseaba trabajar más dio razones familiares, y las más jóvenes, de estudio.

Otro análisis de las trayectorias laborales de 347 mujeres ocupadas en el Gran Santiago reveló que algo más de la mitad de quienes trabajaban entre 25 y 32 horas deseaba continuar en esas jornadas, pero la otra mitad deseaba trabajar más horas. Las razones dadas para trabajar en jornadas de hasta 32 horas semanales se referían a que “son horarios de la empresa” (para el 38 por ciento de ellas); un grupo menor (29 por ciento) lo hacía porque ese horario permitía ocuparse de los hijos o dedicarse a otras actividades (18 por ciento)

(Mauro y Yáñez 2003). A diferencia de las mujeres, la mayoría de los hombres ocupados en jornadas reducidas deseaba hacerlo en jornadas mayores, y las razones aducidas para trabajar ese número de horas se referían a que eran horarios de la empresa o a no haber podido encontrar un empleo con más horas.

Es allí, entre los asalariados(as) que trabajan 12, 15 o 25 horas por semana donde se encuentra lo esencial de las personas subempleadas; es decir, aquellos y aquellas que trabajan menos de lo que quisieran. Las discusiones sobre las 35 horas (como límite de la jornada laboral normal en Francia) han barrido totalmente el problema al centrarse en todos aquellos que aspiran a trabajar menos (que efectivamente son numerosos), olvidando a aquellos y aquellas que quieren trabajar más y no lo logran. Aquellos y aquellas que necesitan un salario completo, pero sólo encuentran un trabajo parcial. (Maruani 2003)

3. EL NUEVO TRABAJO EN JORNADAS EXTENSAS

Chile lidera en el mundo el ranking de 49 países en los que se trabaja en promedio el mayor número de horas al año (Ministerio del Trabajo y Previsión Social 2003), contraviniendo las recomendaciones y tendencias internacionales predominantes. Según un informe sobre Competitividad Mundial (*World Competitiveness Yearbook*) de 1995, los trabajadores chilenos eran quienes más horas trabajaban en todo el mundo, con 2.400 horas en promedio al año. La Dirección del Trabajo, en su Encuesta Laboral realizada en 1998, estimó en 48,2 horas la extensión promedio de la jornada laboral semanal en el país.

Desde 1996 a 2002, el empleo femenino y masculino en jornadas sobre 49 horas semanales ha experimentado un pequeño descenso. No obstante, representa una proporción importante de la fuerza de trabajo femenina y masculina (14,6 y 16,2 por ciento, respectivamente), concentrada especialmente en el sector de mayor expansión de la economía: comercio y servicios.²²

El trabajo en jornadas extensas se logra hoy adaptando a los nuevos requerimientos de flexibilidad viejas fórmulas empresariales des-

22. Comercio, servicios sociales para ambos sexos, y para los hombres, además, en transporte (INE, Encuesta Nacional de Empleo, octubre-diciembre de 2002).

tinadas a extender el tiempo de trabajo más allá de lo normal, o también por la aplicación de estrategias innovativas de uso del tiempo de trabajo asociadas a nuevas formas de gestión y cultura empresarial.

Entre las primeras, el trabajo en horas extraordinarias y el pago de salarios mediante remuneraciones variables son los recursos más frecuentemente utilizados para prolongar la jornada laboral en todos los sectores. El trabajo extraordinario es promovido abiertamente por la actual legislación chilena al autorizar hasta dos horas extraordinarias diarias de trabajo (art. 31), lo que permite trabajar sobretiempo todos los días, meses y semanas del año. En los casos en que la jornada semanal se distribuye en cinco días, se puede trabajar el sexto día semanal libre un número superior a dos horas extraordinarias. Es requisito legal que la jornada extraordinaria sea pactada voluntariamente por las partes, y no procede que la empresa imponga unilateralmente la ejecución de tiempo extra de trabajo, lo que ha sido confirmado tanto por dictámenes de la Dirección del Trabajo como por fallos judiciales. Sin embargo, son numerosas las denuncias por infracciones relativas al abuso del trabajo extraordinario y se hace evidente la práctica empresarial de incluir en las cláusulas del contrato individual la obligación de efectuar un determinado número de horas extra a la semana, llegando a ser habitual en algunos sectores el tiempo extra de trabajo.

A partir del 1 de diciembre de 2001, entraron en vigencia diversas modificaciones al Código del Trabajo que pusieron algunos límites a la utilización abusiva del tiempo de trabajo extraordinario (Ley 19.759). Por una parte, se estableció que empleador y trabajador sólo podrán pactar el trabajo en horas extraordinarias para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa y que el pacto podrá tener una vigencia transitoria de hasta tres meses. Será renovable, pero el límite de sus renovaciones estará determinado por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no afectará en caso alguno el carácter ocasional del trabajo extraordinario. Se limitó, por otra parte, el máximo semanal del tiempo de trabajo extraordinario a doce horas en total, distribuibles a lo largo de la semana, incluyendo el sexto día (López 2001). Cuán efectivos sean estos límites en la práctica, está por verse.

Un caso emblemático en cuanto al abuso de sobretiempo lo representa el comercio.²³ El más reciente estudio realizado por el CEM (Díaz, Medel, Yáñez 2002) reveló que más de la mitad de las mujeres que trabajan en el comercio sólo saben si su jornada es completa o *part time*, pero desconocen el número de horas de trabajo semanal comprometidas según contrato. No obstante, al preguntárseles sobre el horario de trabajo habitual, se pudo deducir que sobre el 60 por ciento de las personas entrevistadas trabajaba diez o más horas diarias habitualmente; y de este segmento, el 34,3 por ciento trabajaba sobre once horas cada día. Del total de casos estudiados (67 trabajadoras y trabajadores del comercio), el 63 por ciento debe realizar trabajo extraordinario habitualmente, con muy pocas diferencias entre hombres y mujeres.

A las extensas jornadas, se agrega a menudo la obligación de trabajar en días de descanso. La mayoría de las personas entrevistadas (57 por ciento) –tanto hombres como mujeres– tiene sólo un día de descanso semanal, y menos de un quinto puede gozar de dos días de descanso. En las tiendas pequeñas ubicadas en los *malls* es frecuente la jornada de diez y once horas diarias, seis días a la semana, lo que hace una jornada de sesenta o más horas semanales. Algunas son atendidas por una persona solamente que trabaja en forma continua, sin descanso semanal ni pausas en la jornada (Díaz, Medel, Yáñez 2002). Estudios recientes indican que las jornadas de los trabajadores del comercio eran en promedio de 50,1 horas semanales, más que las 48 horas estipuladas en la ley y que las 44,06 estimadas por las mediciones oficiales. Las mujeres son las más afectadas, pues un 58,8 por ciento de ellas trabaja más de 48 horas a la semana, en comparación con un 56,3 por ciento de los hombres. De hecho, un trabajador nos dijo que el *mall* donde él se desempeña obliga a las pequeñas tiendas a mantenerse abiertas durante doce horas por día, aunque tengan una sola persona a cargo. Esto lleva, naturalmente, a jornadas excesivamente largas, que transgreden las normas vigentes (Ruiz Tagle et al. 1998). La transgresión de las normas que regulan la extensión de la jornada de trabajo llega en el comercio a límites in-

23. “Los trabajadores del sector comercio tenían una jornada de 44 horas semanales, pero esta jornada especial fue suprimida por el DL 934 de 1975” (Rojas 1998).

humanos y que evocan el trabajo en el período salvaje de la acumulación capitalista. Un aviso de media página de *El Mercurio*, el día viernes 16 de mayo de 2003, en que se lee “Hoy en la noche, Gran Venta Nocturna en el Parque Arauco” (uno de los mayores *malls* del país), estimula con promociones y premios de todo tipo –rifas de pasajes, bailes, música– la asistencia de los compradores hasta la madrugada. Así también, el alcalde de la comuna de Santiago (la mayor de la Región Metropolitana) decretó la apertura del comercio de la comuna durante el día domingo, transgrediendo con ello la norma del descanso semanal dominical para quienes laboran en esa rama.²⁴

Es un hecho ya ampliamente conocido que, efectivamente, en sectores en que los horarios habituales de trabajo son muy extensos y en los que se ha detectado una “complicidad” involuntaria de parte de los trabajadores y trabajadoras, las remuneraciones se establecen sobre la base de comisiones de venta, operaciones realizadas, etc. En el comercio, la proporción mayor del salario se obtiene mediante comisión por ventas.²⁵ La dirigente sindical de una multitienda había pedido su traslado desde un cargo administrativo a uno de vendedora, de menor estatus, pero que le permitía cambiar de un sistema de remuneraciones fijas a uno de remuneraciones variables, lo cual le abría la posibilidad de aumentar su nivel de ingresos. Este aumento era posible a través de intensificación del trabajo, trabajo en días de descanso y haciendo reemplazos cuando fuera solicitado.

En el sector de la industria manufacturera, la fracción de trabajadores que persiste en ocupaciones de jornadas muy extensas se sitúa en las unidades económicas de menor tamaño –pequeños talleres y producción doméstico-familiar–, surgidas como consecuencia del pro-

24. El comercio en la comuna de Santiago es mayoritariamente de pequeños o medianos locales, y ha trabajado hasta ahora de lunes a sábado, descansando el domingo. También las multitiendas han mantenido este régimen.

25. *El Mercurio*, cuerpo B, noviembre, 2000: “Convenios colectivos acogen remuneraciones más variables”. “En el pasado se negociaban mejoras salariales y era problema de la empresa cómo lograba pagar eso. Ahora la tendencia es que toda mejora en las rentas o entrega de beneficios debe estar asociada al logro de objetivos o metas fijadas por la empresa...”. “Según estadísticas de la Dirección del Trabajo, en el 76 por ciento de los convenios colectivos suscritos en 1999 se acordó la entrega de incentivos y bonos ligados al logro de resultados, lo que convirtió a este instrumento de renta variable en el más recurrido en estos procesos entre trabajadores y empresa”.

ceso de flexibilización mediante externalización de actividades, como se refirió en el segundo capítulo. El tiempo y la intensidad de trabajo en estas unidades es la variable de ajuste del sector a las fluctuaciones del mercado. El dueño de un taller explica: “Nosotros trabajamos de las ocho y media de la mañana hasta las siete de la tarde... durante la semana no trabajamos extraordinario, pero el sábado sí; obviamente no es obligatorio, pero en las épocas en que yo tengo *peak*, sí; en esas épocas una vía de escape es el sábado...”. Otro señala: “Lo que pasa en este rubro es que ya la gente está acostumbrada a tener horarios largos; o sea, uno ya perdió ese estilo de las nueve horas. Si llega mucho trabajo, la gente ya sabe que tiene que terminar el trabajo y sabe que hay un compromiso... Anoche, por ejemplo, trabajaron toda la noche” (Díaz, Yáñez 1998).

Las unidades de producción doméstica concentran la mayor proporción de mujeres, y sus condiciones de empleo son las más precarias a lo largo de la cadena de producción.²⁶ Los resultados de un estudio realizado por el CEM (Díaz, Medel, Schlaen 1996), basado en encuestas a una muestra de trescientas trabajadoras a domicilio para la industria de la confección y el vestuario en el Gran Santiago, permiten afirmar que se trata de una relación de trabajo subordinada, en la mayoría de los casos (93 por ciento), a un solo empleador, el cual establece todas las normas de producción; que las trabajadoras asumen parte de los costos de producción, como mantenimiento de máquinas, inversión en infraestructura, local de trabajo, etc.; que la relación laboral no está contractualmente regulada, lo que implica altos niveles de desprotección y vulnerabilidad social; y que el traba-

26. “El trabajo a domicilio se reguló en Chile, por primera vez, en 1931 cuando se le incluyó en el primer código del trabajo que se promulgó ese año; (...) Este texto legal contempló ‘disposiciones expresas relativas al trabajo a domicilio, las que consideraban a esta prestación como una especie de contrato de trabajo’ (...). Esta normativa, que fue objeto de reglamentación especial en 1946, se mantuvo en vigencia hasta 1981. En ese año (...) la Ley 18.018 derogó el párrafo que reconocía y regulaba el contrato de trabajo a domicilio y, al mismo tiempo, modificó el DL 2.200 –texto básico del Plan Laboral– estableciendo que no dan origen a contrato de trabajo ‘los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata’. El posterior Código del Trabajo, que surgió de la compilación de diversas leyes en 1987, mantuvo este criterio. El gobierno democrático, que se inició en 1990, contempló entre sus proyectos de reforma laboral la reposición de la calificación de ‘contrato de trabajo’ al trabajo a domicilio. Sin embargo, este proyecto no prosperó. (...) Chile se encuentra entre los pocos países que no tienen regulación laboral específica del trabajo a domicilio” (Henríquez et al. 1999).

jo se remunera íntegramente a trato. La mayor parte de las mujeres encuestadas trabajaba entre cinco y seis días a la semana y el horario se ordenaba de acuerdo a los acontecimientos cotidianos de la rutina doméstica. Más de la mitad de las mujeres había trabajado más de 48 horas semanales en la semana anterior a la encuesta, y el 43,3 por ciento lo había hecho más de once horas diarias, principalmente en horario nocturno. Al mismo tiempo, estas mujeres, por el hecho de estar en sus casas, traspasaban menos tareas domésticas a otros miembros de la familia, de manera que su jornada se prolongaba exageradamente:

Aquí no hay jornada, porque uno sigue, sigue, sigue. Para poder sacar un poco más.

Nosotras trabajamos hasta doce, catorce, quince horas diarias... En la noche a veces hasta las doce de la noche y también los sábados todo el día.

No tienes horario; una trabaja desde las siete de la mañana hasta las once de la noche. Si no te pones tope, una, habiendo trabajo, sigue. Como pagan tan poco, uno quiere entregarlo luego. Sin horario, sin fines de semana.

Otro estudio en el sector del calzado (Medel 2003) revela que las mujeres que trabajan en sus domicilios cumplen jornadas de extensión muy diversa, pero cercanas o superiores a la jornada semanal ordinaria: el 38,4 por ciento se ubica en jornadas de ocho a diez horas diarias; otro grupo similar al anterior, en jornadas de trabajo de seis a ocho horas diarias; y un grupo menor, en jornadas de sobre doce horas diarias. Es propio de esta forma de trabajo la deslimitación de las fronteras del tiempo destinado a la producción, a la reproducción y al descanso, porque los pedidos son enteramente remunerados a trato, deben ser entregados en plazos fijos siempre cortos, y la hora de inicio de la jornada se dispersa en un abanico amplio de horas, que depende del momento en que los intermediarios o dadores de trabajo reparten la "tarea". El grupo mayoritario de mujeres inicia su jornada a las 4 de la tarde, lo que implica una buena parte de trabajo nocturno.

Un estudio realizado por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo en 1999 (Henríquez et al. 1999) constató la existencia de una amplia franja de trabajadoras a domicilio para el sector industrial de producción de bienes. Tanto este estudio como otros muestran que los trabajadores a domicilio se desempeñan en actividades de producción de bienes durante una jornada laboral larga, con exigencias altas de productividad y calidad. Son, en su mayoría, mujeres que por trabajar en su hogar mantienen la obligación doméstica en su totalidad.

Por último, una de las viejas prácticas muy socorridas en la actualidad por empresas comerciales y de servicios, es la extensión del tiempo de trabajo mediante la exigencia de llegar antes o irse después del horario habitual, a fin de cumplir tareas anexas a la actividad principal para la que fueron contratados. La base de este mecanismo es la dificultad de distinguir en la práctica entre la que es propiamente jornada efectiva de trabajo y lo que se considera jornada pasiva, esto es —como ya se dijo—, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labores, por causas que no le sean imputables. Hay casos intermedios, que no son propiamente jornada efectiva de trabajo ni tampoco cumplen con las condiciones necesarias para ser una jornada pasiva, que requieren de calificación jurídica, bajo el criterio de ampliar o restringir el concepto mismo de jornada laboral.

En efecto, es frecuente que el trabajador deba realizar en su puesto de trabajo una serie de actividades que no constituyen propiamente el servicio para el que fue contratado, pero que son necesarias a la correcta realización de sus tareas: ponerse uniforme, delantal, revisar o preparar determinadas máquinas, ordenar, disponer la mercancía, trasladarse de un lugar a otro dentro del mismo establecimiento, cerrar cajas, asistir a reuniones de información organizadas por la propia empresa, etc. Al respecto, López (2001) indica que “un conjunto de dictámenes de la Dirección del Trabajo ha variado en los criterios interpretativos para calificar este lapso dentro de la jornada de trabajo. Primeramente se determinó que el tiempo que un trabajador emplea en el cambio de vestuario constituye jornada laboral si durante ese lapso se encuentra a disposición del empleador y dicho cambio no es imputable a la persona del trabajador [Dictamen 369/8

de 16.01.1990]”. Dictámenes posteriores han variado esta apreciación señalando que “no constituye jornada de trabajo el tiempo que estos [trabajadores] ocupan en el cambio de tal indumentaria especial, toda vez que durante el lapso destinado a dicho cambio no se encuentran prestando los servicios propios o específicos para los cuales fueron contratados...”. No obstante, con posterioridad a los años noventa los dictámenes en esta materia vuelven a incluir en la jornada laboral el tiempo destinado a actividades anexas a la actividad principal.²⁷ En la realidad, testimonios de los trabajadores indican que ha predominado una práctica empresarial propia de los orígenes del capitalismo industrial,²⁸ según la cual se desestima el hecho de que una serie de obligaciones secundarias o anexas son necesarias para la ejecución del trabajo y, en consecuencia, no se las considera parte de la jornada laboral ni se las remunera como tal. Son los pequeños hurtos de tiempo del capital al trabajador y trabajadora que se utilizan como instrumento flexibilizador de la jornada de trabajo.

En una gran multitienda de Santiago, una de las jefas de Departamento señala que el horario habitual del personal es de 10:30 a 21:00 horas. Ella tiene un horario más extenso, de 10:00 a 21:30 horas,

27. “El tiempo destinado a las actividades de 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, independientemente de si ellas se encuentran consignadas como obligatorias del trabajador en el respectivo reglamento interno. Igualmente deberá ser calificado como tal, el lapso utilizado por los trabajadores en cambio de vestuario, cuando dicho cambio sea requerido por el empleador por razones de imagen corporativa, atención al público, requerimientos de clientes o por otros similares, consignadas en el citado reglamento” (Ord. N° 2.936/225, de 14.07.2000); “El tiempo que los trabajadores de la Compañía permanecen en dependencias de ésta, antes del inicio de la jornada convenida y con posterioridad a su conclusión, con motivo de la llegada anticipada de los buses que los transportan a sus faenas y de la espera de los mismos para su traslado a su lugar de residencia, no constituye jornada de trabajo” (Ord. N° 3.536/261 de 24.08.2000).

28. Informes de inspectores fabriles, Inglaterra, 1857, en K. Marx, *La jornada de trabajo*: “El fabricante tramposo inicia el trabajo un cuarto de hora antes (a veces más, a veces menos) [...] y lo cierra un cuarto de hora (a veces más, a veces menos) después de las seis de la tarde. Recorta a la media hora concedida nominalmente para el desayuno cinco minutos al comienzo y otros cinco al final, y diez minutos al principio y otros tantos al final de la hora nominalmente otorgada para el almuerzo. Los sábados finaliza el trabajo un cuarto de hora (a veces más, a veces menos) después de las dos de la tarde...”. “Una hora adicional al día obtenida gracias a una fracción de tiempo por aquí y otra más allá, hace de los doce meses del año, trece”.

porque debe llegar antes e irse después de que lo ha hecho todo el personal a su cargo. Además, debe asistir con cierta frecuencia a reuniones de información u organización que se fijan a las ocho de la mañana, es decir, fuera del horario habitual de trabajo. En otra gran multitienda, la jefa de cajeras señala que “el horario es de 10:40 hasta las 9:16, pero las cajeras se van a las 10 de la noche; tienen que cuadrar las cajas y cerrarlas”. Ella es la última en irse.

Dirigentes sindicales de otra empresa destacaron también que todo el personal de ventas debe llegar antes de que la tienda se abra y retirarse del local cuando todo quede completamente ordenado, lo que puede tomar un tiempo variable. Las vendedoras explicaron la situación de la siguiente manera:

Yo un día dije, ¡oye, por qué tengo que llegar a la tienda a las diez y media si la tienda abre a las once! Esa media hora, ¿me la pagas tú? No me la toman en cuenta. Entonces es injusto, pero la tienda te exige que estés ahí a las diez y media.

Yo trabajo tiempo completo desde las diez de la mañana. El contrato dice diez y media, pero uno tiene que llegar antes, y quedarse hasta las nueve y media de la noche.

El contrato dice que entro veinte para las once y salgo a las nueve dieciséis, pero no salimos a esa hora porque somos integrales, con caja; o sea, que nosotras vendemos, empacamos y nos cancelamos. Nosotras tenemos que esperar que se vaya la última clienta y después hacer la caja. No tenemos horario de salida; depende de los días, si es día de semana, si es fin de mes...

En empresas del sector de servicios también se extiende la jornada por efecto del desempeño de actividades “secundarias” a las tareas para las que el personal ha sido contratado. Un dirigente sindical de una importante empresa telefónica señala que

hoy día hay una situación en que la gente trabaja hasta más tarde. Trabaja una o dos horas más diarias sin paga extra. Se les obliga a ir los días sábados a gente que tiene jornada fija. Al jefe se le ocurre hacer una charla de rediseño, tiene que ir todo el centro de negocios, no pagan sobretiempo. Te dicen que es voluntario, pero no lo es, porque si se habla algo importante para el trabajador, entonces va a quedar sin información. En el fondo, está obligado a ir.

También en las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) las cajas deben estar abiertas durante un horario que fija la Superintendencia de Seguridad Social, y las cajeras deben atender a todas las personas que hayan llegado incluso hasta la hora misma de cierre. Después, ellas deben cuadrar y cerrar cajas. Estas fracciones de trabajo pueden extenderse bastante tiempo, hasta una hora, y son impredecibles cada día.

La presión que las empresas ejercen sobre trabajadores y trabajadoras para aceptar la extensión arbitraria de su jornada laboral se hace efectiva debido a temores que derivan de la escasez de empleo y la extensión incierta del período de búsqueda de un nuevo empleo; también obedece a la débil capacidad negociadora de los trabajadores en las empresas y, de manera muy importante, al predominio creciente de sistemas remuneracionales variables en una gama cada vez más amplia de empleos. Una dirigente de una Confederación Sindical Textil nos explicó que la empresa en la que ella trabaja cumple con la obligación legal de registrar el horario de trabajo del personal, haciéndolo marcar en una tarjeta las horas de entrada y de salida. Sin embargo, después de marcar la salida, ellas ingresaban nuevamente a la fábrica para seguir trabajando, pero firmaban previamente un papel en el que señalaban que el trabajo fuera de horas era voluntario.²⁹ De este modo, la empresa tenía argumentos de defensa frente a los Inspectores del Trabajo.

El segundo modelo de flexibilización expuesto en el capítulo 2 –flexibilidad interna– está representado por empresas que compiten en mercados de bienes y servicios de alto valor agregado, cuya producción es intensiva en nuevas tecnologías, que operan bajo nuevos métodos gerenciales y que demandan fuerza de trabajo calificada, capaz de autonomía e independencia en el desempeño de sus tareas.

29. El temor al desempleo, a lo largo de toda la historia del capitalismo industrial, ha tenido un efecto debilitador de las reivindicaciones por mejores condiciones de trabajo: En K. Marx, *La jornada de trabajo*, se lee: "...una maniobra amistosa consistía en hacer trabajar a los obreros varones adultos de doce a quince horas y presentar después este hecho como la mejor expresión de los verdaderos deseos del proletariado". Los obreros, en entrevistas realizadas por el inspector fabril Leonard Horner, dicen que "preferirían con gusto trabajar diez horas por un salario menor, pero que no tenían ninguna posibilidad de elegir; había tantos desocupados entre ellos [...] que si se negaban a realizar una jornada más larga, otros ocuparían de inmediato sus puestos, de manera que el dilema para ellos era: o trabajar una jornada más larga o quedarse en la calle".

En estas empresas, se espera de los ejecutivos y profesionales que funcionen como empresarios: “Los empleadores les piden independencia, iniciativa en la toma de decisiones, voluntad para tomar riesgos, cuando antes ellos esperaban sólo disciplina, puntualidad y adhesión estricta a las reglas” (Pickshaus 2002: 93). El trabajo se regula sin necesidad de preestablecer una jornada de trabajo, sobre la base de la confianza en el personal. Algunos casos detectados son el de una empresa consultora dedicada a estudios de suelos para la gran minería, el de una empresa transnacional de publicidad, el de una productora y exportadora de productos agrícolas también de carácter transnacional, y el de una compañía prestigiosa de abogados asesores de grandes empresas. Los profesionales tienen delimitados campos de responsabilidad, clientes, metas de producción u obligaciones que operan como formas de control sobre la jornada de trabajo de manera mucho más eficiente y coactiva que las externas formas de control del capitalismo industrial.

En el primer caso, el personal es altamente calificado, y si bien son trabajadores contratados dependientes, la estabilidad y el éxito de la empresa dependen de que todo el equipo asuma como suyas las responsabilidades contraídas por la empresa en el tiempo establecido. No importa cuánto se trabaje ni cuántas horas ni qué días. Lo importante es cumplir con éxito los compromisos y hacerse cargo de otros nuevos. Los empleados tienen contratos indefinidos, salarios altos y son capacitados en forma permanente, pero deben hacerse parte de la empresa. Integran mujeres en puestos masculinos, pero son permanentemente advertidas de que la empresa exige supeditar la vida personal a la profesional.

En el segundo caso, la empresa de publicidad, el tiempo de trabajo está determinado por la urgencia de los clientes: “Lo pactado con la gerencia es que se trabaja lo necesario para terminar las tareas”. Trabajan en grupos pequeños, que se hacen cargo de un cierto número de cuentas. No se relacionan directamente con cada cliente; esto se hace a través de los ejecutivos de la empresa, que reciben las demandas de trabajo y las distribuyen a los encargados de las cuentas correspondientes. La cantidad e intensidad del trabajo son fluctuantes e irregulares. El desempeño profesional se evalúa a través del cumplimiento de pedidos y el nivel de compromiso.

Por ejemplo, si mi ejecutivo me dice que el lunes tengo que tener tres propuestas para una cuenta, yo tengo que tenerlas. Si las hago en cinco horas, quedo libre el resto del tiempo; pero si el día antes a las doce de la noche no las he hecho porque no se me ha ocurrido nada, tengo que hacerlas antes de la reunión. Cuando queda tiempo libre, se utiliza en pensar y desarrollar nuevas ideas, ya sea para los clientes de la empresa o para productos nuevos a los que se les ofrecen esas ideas.

El nivel de compromiso no es un mecanismo explícito de control, pero funciona como tal. Es bien visto que tomes y propongas nuevas ideas, se espera que lo hagas.

La empresa se está abriendo mercado en Chile, así que necesita una actitud activa de captar clientes, más agresiva hacia el mercado. Otras formas de control no explícitas son hacer visible lo que tú haces. Que se note tu trabajo. Por ejemplo, anoche, a las 10 de la noche en una reunión con ejecutivos de una empresa comercial para definir una campaña, entró una ejecutiva de cuentas que necesitaba que un creativo la acompañara urgente a visitar un cliente que la esperaba con una propuesta de aviso publicitario. Yo me ofrecí a acompañarla. Sé que es bien visto, pero también es de buena onda; tenemos que cubrirnos entre nosotros.

En el caso de la oficina dedicada a asesorías a empresas e inversiones, una abogada doctorada en Stanford en legislación ambiental ocupa un cargo de ejecutiva “senior”, con un salario bastante alto, y está a cargo de la evaluación de impacto ambiental de los proyectos de inversión. Ella recibe todos los proyectos de evaluación ambiental, delega en un equipo, trata directamente con los clientes y, al final del día, al igual que todo el personal, tiene que hacer lo que denominan “*summary time*”, un registro de las actividades realizadas hora a hora, el cual opera como instrumento de control que permite evaluar cuánto facturó cada profesional en el día y en el año. Al final de año su evaluación de desempeño depende de las horas facturadas, lo que significa que si la demanda de asesorías por parte de las empresas decae, los empleados deben buscar nuevos clientes.

En el caso de la empresa productora y exportadora de productos agrícolas, la jefa de Tesorería tiene la responsabilidad de administrar “las platas” de la empresa y, a pesar de que su opción es privilegiar la vida familiar, las responsabilidades derivadas de su cargo le dejan poco margen de manejo de su tiempo diario. Ella dice:

Como caso personal, cuando postulé a trabajar aquí recalqué que para mí lo primero era mi familia, por lo que no estaba dispuesta a quedarme constantemente hasta tarde. Es más, postulé a dos cargos distintos, y escogí aquel en que se suponía que podía irme a la hora. Mi responsabilidad es administrar las platas de la empresa, definir lo que pedimos a Miami (funcionamos como centro de costos), ver las cuentas, que haya plata para cubrir gastos, vender dólares, invertir los pesos que sobren, ver los fondos necesarios para las plantas, y pagarles a los proveedores. Me encargo de coordinar los pagos de todas las plantas que tiene la empresa en el país. Es mucha pega. Trabajo sólo con dos personas más. Se supone que mi horario es de 8:30 a 7:20, pero hay veces en que me he tenido que quedar hasta más tarde. Lo que veo, en general, es que los ejecutivos aquí, subgerentes para arriba, rara vez se van antes de las 8 u 8:30. Mi trabajo se controla en función de que los pagos a proveedores salgan a tiempo, que no existan sobregiros en las cuentas y que estas cuadren, que las conciliaciones bancarias tengan todo contabilizado, etc. O sea, que en el fondo la pega de tesorería se haga bien. Los errores son mi responsabilidad. Estoy en una etapa de analizar los procesos internos para que todo mi Departamento se vaya a la hora, y en general lo logro. También me falta una persona, y estoy peleando por eso. Veremos si lo consigo. En general el ambiente laboral es bueno y relajado. Hay detalles, como que una vez al mes se celebran los cumpleaños de los que caen ese mes. Para el día de la mamá nos llegaron chocolates a las mujeres, e ídem para el día del papá. Uno puede ir sin ningún problema a la oficina del gerente general o llamarlo por teléfono. Las secretarias llaman a mi jefe para preguntarle palabras en inglés. Todos tienen la puerta abierta, y hasta las reuniones importantes son a puerta abierta.

Las empresas que operan con sistemas de tiempo basados en la confianza mutua están incrementándose significativamente, en especial en el sector de información y tecnología, y en muchos sectores industriales y de servicios privados. Eventualmente, cada empleado debe actuar como un empleador compitiendo internamente. Esta reorganización del trabajo no es un acto aislado, sino que se convierte en algo permanente. Se basa en el principio de que cada uno compite con todos los demás en el marco de un sistema que se mueve permanentemente por la lógica de indicadores de meta y de indicadores de logros, “que operan como el método más efectivo de control sobre los y las trabajadoras” (Pickshaus 2002: 95). Así, las formas tradicionales de control externo son reemplazadas por formas que solamente definen los objetivos y dejan a la discrecionalidad del trabajador la

manera de organizar el trabajo en términos de funciones, tiempo y espacio. Los trabajadores se ven obligados a tener en cuenta criterios empresariales en la reorganización de su trabajo (Dombois 2002: 74).

En todos los casos, la adaptabilidad de la jornada a la naturaleza de las funciones para las que los profesionales son contratados se logra mediante la aplicación generalizada del artículo 22, inciso 2º del Código del Trabajo,³⁰ que excluye al trabajador de la limitación de la jornada de trabajo obligándolo a permanecer en la empresa el tiempo que sea necesario.³¹ No obstante, con el propósito de ampliar y flexibilizar la distribución del tiempo de trabajo, las empresas recurren cada vez con mayor frecuencia a la aplicación de jornadas extraordinarias autorizadas por la Dirección del Trabajo. Es así que, a contar de 1992, ha autorizado entre 300 y 500 jornadas excepcionales por año, las cuales son transitorias y con un plazo máximo de cuatro años. La justificación de estas jornadas excepcionales reside, en parte, en el uso de equipos y procesos modernos muy costosos que deben operar permanentemente, lo que obliga al trabajo por turnos y nocturno (Molina 2003).

Los efectos sobre los trabajadores son ambivalentes. Por un lado, este nuevo concepto de organización del trabajo, junto con abrir espacios más amplios de autonomía, somete a fuertes controles indirectos que no exigen cumplimiento de una jornada de trabajo, pero sí que los empleados reaccionen independientemente frente al merca-

30. Artículo 22, inciso segundo: “Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones” (inciso agregado por el artículo único N° 7, letra b) de la Ley 19.759 de 5 de octubre de 2001).

31. En el caso de la abogada, su contrato señala: “Según lo dispuesto en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo, por no existir fiscalización superior inmediata en el ejercicio de sus funciones, el abogado se encuentra exento de la limitación de su jornada de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, el abogado prestará sus servicios en forma permanente en las oficinas del empleador de lunes a viernes desde las 9:00 horas y permanecerá en ella todo el tiempo necesario para el adecuado cumplimiento de sus funciones”.

do. Permite el desarrollo de habilidades e iniciativas profesionales, pero el reverso es una dedicación permanente al trabajo, y una difuminación espacial y temporal de las diversas esferas de la vida. Hay un permanente estar alerta al horario, que deja muy poco margen a experiencias que vayan más allá de lo laboral. Asimismo, el tiempo libre y de descanso se hace cada vez más individualizado, sin relación con el tiempo que otras personas le dedican, lo que probablemente está en la base de la desarticulación de los nexos sociales y la acción colectiva.

En síntesis, es posible afirmar que los procesos de reorganización están teniendo profundas implicaciones en la extensión y ordenamiento del tiempo de trabajo. Por una parte, la distribución irregular de las jornadas pierde el carácter de excepción que le otorgaba la ley, y otras formas de control basadas en metas, logros, ganancias, comienzan a imponerse cada vez más en las prácticas laborales como principios normativos del tiempo de trabajo, desplazando viejas formas que “apuntaban a eliminar los márgenes de discrecionalidad de los trabajadores con respecto a los métodos y tiempos de la ejecución del trabajo” (Braverman 2002: 73). Por otra, se está generando una amplia zona gris entre flexibilidad del tiempo de trabajo y extensión de la jornada, que socava logros obtenidos con dificultad a lo largo de siglos de lucha entre capital y trabajo. Si bien los procesos descritos han permitido eliminar aspectos muy penosos del trabajo derivados de los rígidos sistemas de control tayloristas, es necesario poner atención sobre las nuevas formas de gestión empresarial que emergen como resultado de la modernidad, de la revolución informática, de los avances tecnológicos, de las “victorias del capitalismo”, pues bien pueden estar conduciendo a formas de explotación y desgaste capaces de minar las bases mismas de la reproducción social.

ANEXO

CUADRO 1

Tasas globales de actividad, por sexo. Años 1960 al 2002

Sexo	1960	1970	1982	1990	2000	2002
Hombres	77,4	79,4	73,4	75,4	72,9	71,7
Mujeres	20,9	21,6	24,1	31,7	35,0	34,7

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1960, 1970, 1982. Censos años 1990, 2000 y 2002.

CUADRO 2

Ocupados por horas semanales efectivas trabajadas, según sexo, año 2002

Jornada (horas)	Hombres		Mujeres		Ambos	Total
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Hasta 34	417.640	11,3	363.960	19,8	781.610	14,1
35 a 43	505.330	13,7	295.580	16,1	800.920	14,5
44 a 47	207.810	5,6	178.560	9,7	386.360	7,0
48	1.973.850	53,4	733.880	40,0	2.707.730	49,0
49 a 54	232.100	6,3	107.630	5,9	339.730	6,1
55 a 59	51.470	1,4	24.930	1,4	76.400	1,4
60 y más	308.790	8,3	129.730	7,1	438.520	7,9
Total	3.696.990	100,0	1.834.270	100,0	5.531.260	100,0

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre 2002.

CUADRO 3

Mujeres ocupadas por horas semanales efectivas trabajadas.
Años 1996 al 2002. En porcentajes, y frecuencias entre paréntesis

Horas efectivas trabajadas	1996	1998	2000	2002
Hasta 34	19,1 (322.840)	20,4 (368.890)	18,5 (329.430)	19,8 (363.960)
35 a 43	14,3 (242.450)	21,1 (381.420)	20,7 (369.620)	16,1 (295.580)
44 a 47	8,7 (147.750)	7,5 (135.290)	9,1 (161.680)	9,7 (178.560)
48	41,9 (705.820)	35,3 (638.940)	34,4 (613.130)	40,0 (733.880)
49 a 54	5,6 (94.970)	6,4 (115.560)	6,5 (115.300)	5,9 (107.630)
55 a 59	1,3 (21.720)	1,4 (25.160)	1,7 (30.300)	1,4 (24.930)
60 y más	9,1 (153.950)	7,9 (142.310)	9,1 (161.530)	7,1 (129.730)
Total	100,0 (1.689.500)	100,0 (1.807.570)	100,0 (1.780.990)	100,0 (1.834.270)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2000, 2002.

CUADRO 4

Hombres ocupados por horas semanales efectivas trabajadas.
Años 1996 al 2002. En porcentajes, y frecuencias entre paréntesis

Horas efectivas trabajadas	1996	1998	2000	2002
Hasta 34	8,5 (305.870)	9,1 (328.750)	10,1 (361.900)	11,3 (417.640)
35 a 43	13,2 (476.190)	19,0 (689.270)	18,9 (680.640)	13,7 (505.330)
44 a 47	5,5 (197.270)	5,2 (186.790)	5,5 (197.520)	5,6 (207.810)
48	55,6 (2.006.800)	48,7 (1.766.760)	46,8 (1.686.970)	53,4 (1.973.850)
49 a 54	7,1 (256.520)	7,0 (253.170)	7,2 (258.980)	6,3 (232.100)
55 a 59	1,8 (63.650)	1,8 (66.530)	1,8 (64.140)	1,4 (51.470)
60 y más	8,3 (300.390)	9,2 (333.540)	9,7 (350.340)	8,3 (308.790)
Total	100,0 (3.606.690)	100,0 (3.624.810)	100,0 (3.600.490)	100,0 (3.696.990)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2000, 2002.

CUADRO 5
Promedio semanal de horas efectivas trabajadas, años 1996 al 2002, según ramas de actividad. Mujeres

Ramas de actividad	Horas por semana			
	1996	1998	2000	2002
Agricultura	41,82	42,07	42,79	43,01
Minas	38,08	48,05	41,87	46,62
Manufacturas	40,69	38,98	39,44	39,36
Electricidad	46,17	45,07	39,98	42,24
Construcción	45,97	44,97	43,69	46,27
Comercio	44,81	44,04	44,95	44,06
Transporte	42,60	43,60	43,20	43,84
Servicios financieros	43,15	42,72	42,83	41,97
Servicios sociales / com.	41,51	40,54	40,86	40,54
Total promedio	42,42	41,65	42,07	41,75

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2000, 2002.

CUADRO 6
Promedio semanal de horas efectivas trabajadas, años 1996 al 2002, según ramas de actividad. Hombres

Ramas de actividad	Horas por semana			
	1996	1998	2000	2002
Agricultura	45,71	45,23	45,04	44,33
Minas	47,57	47,05	47,53	48,19
Manufacturas	46,39	45,56	45,14	45,73
Electricidad	46,33	46,46	45,10	46,46
Construcción	45,70	43,59	42,90	43,18
Comercio	47,72	47,85	48,10	47,66
Transporte	47,96	48,46	47,82	47,09
Servicios financieros	45,93	45,47	45,34	45,98
Servicios sociales / com.	42,47	41,86	42,03	41,30
Total promedio	45,85	45,31	45,08	44,87

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2000, 2002.

CUADRO 7
Promedio semanal de horas efectivas trabajadas,
según sexo y grupos de ocupación, año 2002

Grupos de ocupación	Horas por semana / 2002		
	Hombres	Mujeres	Ambos
Profesionales y técnicos	42,40	38,94	40,59
Gerentes, directivos	49,23	47,05	48,78
Empleados de oficina	45,71	43,33	44,56
Vendedores	47,64	43,99	45,90
Agricultores y afines	43,55	42,82	43,47
Conductores	48,68	43,89	48,54
Artesanos y operarios	42,09	34,93	41,35
Otros artesanos y operarios	46,81	38,36	44,91
Obreros y jornaleros	44,07	43,75	44,02
Servicios personales	45,71	41,44	42,95
Total promedio	44,87	41,75	43,83

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, año 2002.

CUADRO 8

Ocupados según jornada de trabajo, por rama y sexo, años 1996 al 2002. En porcentajes, frecuencia total entre paréntesis

8.1 Industria

Jornada (horas)	1996		1998		2000		2002	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Hasta 34	4,9	21,7	5,2	26,6	6,5	23,3	6,8	24,4
35-43	10,2	12,3	19,6	20,8	18,7	19,7	12,1	15,2
44-47	1,5	2,1	1,9	1,8	1,3	1,4	1,1	1,0
48	74,1	57,9	62,8	45,4	62,2	48,8	70,6	53,1
49 a 54	3,8	2,4	4,1	2,9	5,3	3,2	4,1	3,1
55 a 59	1,4	0,5	1,7	0,9	1,8	1,4	1,1	0,5
60 y más	4,0	3,1	4,7	1,6	4,2	2,2	4,2	2,7
Total en la rama	100,0 (631.050)	100,0 (228.570)	100,0 (591.290)	100,0 (227.260)	100,0 (552.240)	100,0 (201.930)	100,0 (580.960)	100,0 (199.440)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2002, 2002.

8.2 Comercio

Jornada (horas)	1996		1998		2000		2002	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Hasta 34	7,2	14,2	6,5	17,1	7,1	15,2	7,2	16,9
35-43	12,7	15,4	17,7	20,4	17,9	18,8	14,4	15,1
44-47	2,1	2,2	1,3	1,7	1,2	1,5	0,8	1,3
48	50,2	44,8	45,0	36,6	42,9	38,0	50,3	44,2
49 a 54	10,5	8,8	10,4	9,2	9,5	6,9	9,8	8,0
55 a 59	2,3	2,1	2,2	2,3	2,8	3,2	1,9	2,2
60 y más	15,0	12,4	16,9	12,6	18,6	16,4	15,6	12,3
Total en la rama	100,0 (522.060)	100,0 (409.200)	100,0 (545.050)	100,0 (460.460)	100,0 (550.370)	100,0 (445.080)	100,0 (592.020)	100,0 (481.070)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2002, 2002.

8.3 Agricultura

Jornada (horas)	1996		1998		2000		2002	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Hasta 34	8,7	16,8	9,0	16,3	9,3	13,6	12,6	15,0
35-43	16,3	17,5	19,5	18,6	19,7	23,7	15,5	13,4
44-47	2,5	1,9	2,3	1,9	2,0	1,0	2,3	2,0
48 hrs	52,5	57,8	51,7	58,6	52,4	53,3	54,6	61,7
49 a 54	8,9	3,2	7,3	1,75	7,2	5,3	6,2	5,0
55 a 59	2,3	1,0	2,0	1,2	1,5	0,7	1,7	0,7
60 y más	8,8	1,8	8,2	1,7	7,9	2,3	7,1	2,2
Total en la rama	100,0 (726.720)	100,0 (89.120)	100,0 (702.080)	100,0 (82.280)	100,0 (695.310)	100,0 (81.640)	100,0 (660.120)	100,0 (86.530)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2002, 2002.

8.4 Servicios financieros

Jornada (horas)	1996		1998		2000		2002	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Hasta 34	6,1	11,8	6,1	12,4	7,5	11,4	5,6	15,2
35 a 43	12,6	14,1	20,1	23,6	17,5	23,1	13,8	15,7
44 a 47	4,3	4,4	3,2	3,0	3,6	4,0	2,5	4,9
48	65,9	66,5	57,8	55,8	57,1	52,2	67,6	58,6
49 a 54	5,2	1,9	6,0	3,6	6,8	4,8	5,4	2,6
55 a 59	1,0	0,3	2,3	0,9	1,9	1,0	0,9	0,7
60 y más	4,8	0,9	4,4	0,7	5,6	3,6	4,2	2,3
Total en la rama	100,0 (231.290)	100,0 (138.130)	100,0 (252.410)	100,0 (153.290)	100,0 (269.970)	100,0 (155.800)	100,0 (261.680)	100,0 (169.230)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2002, 2002.

8.5 Servicios sociales, comunales y personales

Jornada (horas)	1996		1998		2000		2002	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Hasta 34	16,0	23,2	16,0	23,6	16,4	21,5	18,7	23,1
35 a 43	15,6	14,2	23,2	21,3	19,5	21,8	15,5	17,5
44 a 47	21,0	16,2	19,7	14,1	21,5	17,0	22,5	19,1
48	35,5	27,1	28,1	23,3	29,1	22,1	32,3	25,6
49 a 54	5,3	5,8	5,6	7,1	5,6	7,5	5,1	6,3
55 a 59	1,1	1,4	1,1	1,1	1,2	1,2	1,1	1,3
60 y más	5,5	12,1	6,3	9,4	6,7	8,9	4,8	7,1
Total en la rama	100,0 (620.350)	100,0 (757.530)	100,0 (615.240)	100,0 (802.490)	100,0 (672.740)	100,0 (821.470)	100,0 (699.140)	100,0 (817.100)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2000, 2002.

CUADRO 9

Ocupados por horas semanales efectivas trabajadas, por sexo y categoría ocupacional, años 1996 al 2002. En porcentajes, frecuencia total entre paréntesis

9.1 Empleadores

Jornada (horas)	1996		1998		2000		2002	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Hasta 34	3,3	8,0	4,0	9,0	5,0	8,0	4,2	11,0
35- 43	13,4	25,2	15,6	20,0	15,4	18,9	9,7	13,5
44-47	2,6	1,9	1,0	3,4	1,8	2,4	2,4	3,2
48	31,1	25,8	34,6	26,6	29,2	23,2	38,7	32,6
49-54	18,8	16,6	17,3	17,4	19,7	20,5	16,7	16,2
55-59	1,9	2,3	3,2	5,3	3,3	5,1	3,2	4,2
60 y más	28,8	20,2	24,3	18,2	25,6	21,9	25,0	19,3
Total	100,0 (136.780)	100,0 (29.730)	100,0 (134.410)	100,0 (29.190)	100,0 (125.100)	100,0 (36.570)	100,0 (129.640)	100,0 (28.170)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2000, 2002.

9.2 Cuenta propia

Jornada (horas)	1996		1998		2000		2002	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Hasta 34	18,7	44,4	19,6	45,9	23,3	43,1	25,9	42,1
35-43	26,3	21,7	24,9	21,7	26,4	21,6	23,9	19,6
44-47	2,8	1,2	2,6	1,2	2,4	1,4	2,0	1,4
48	22,5	13,2	19,8	9,7	17,2	9,7	17,7	12,7
49-54	13,1	6,5	13,6	8,9	12,5	9,0	13,0	9,8
55-59	2,0	1,2	2,1	1,3	2,1	2,1	1,8	1,3
60 y más	14,6	11,7	17,4	11,2	16,2	13,1	15,7	13,0
Total	100,0 (958.470)	100,0 (323.410)	100,0 (987.450)	100,0 (393.680)	100,0 (1.036.220)	100,0 (343.240)	100,0 (1070.790)	100,0 (399.060)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2000, 2002.

9.3 Asalariados

Jornada (horas)	1996		1998		2000		2002	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Hasta 34	4,6	12,7	4,9	11,8	4,5	11,0	5,1	12,3
35-43	7,5	10,8	16,5	21,2	15,6	20,4	9,0	13,7
44-47	6,7	13,7	6,5	11,7	7,1	13,9	7,5	15,1
48	71,1	57,5	61,9	50,0	60,9	47,7	70,6	55,0
49-54	4,0	2,6	3,7	2,3	4,2	2,3	2,6	1,4
55-59	1,6	0,9	1,7	1,3	1,6	1,4	1,1	0,9
60 y más	4,6	1,7	4,9	1,7	6,1	3,3	4,1	1,6
Total	100,0 (243.860)	100,0 (1.010.680)	100,0 (2.440.210)	100,0 (1.048.330)	100,0 (2.397.610)	100,0 (1.065.920)	100,0 (2.437.820)	100,0 (1.098.490)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2000, 2002.

9.4 Personal de servicio

Jornada (horas)	1996		1998		2000		2002	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Hasta 34	7,6	13,8	13,1	14,7	12,7	18,2	18,4	17,0
35-43	20,6	12,0	11,1	17,7	12,3	17,2	11,0	15,3
44-47	6,4	1,3	0,6	1,8	3,3	2,4	0	2,1
48	16,6	24,0	23,3	22,7	31,1	20,0	38,3	25,8
49-54	14,8	13,6	27,8	16,9	15,7	16,8	8,1	17,0
55-59	3,2	2,9	0,00	1,4	1,4	2,2	0	3,1
60 y más	30,8	32,4	24,2	24,8	23,5	23,2	24,2	19,7
Total	100,0 (4.310)	100,0 (261.010)	100,0 (3.350)	100,0 (266.720)	100,0 (5.190)	100,0 (267.270)	100,0 (6.440)	100,0 (244.550)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1996, 1998, 2000, 2002.

CUADRO 10
Ocupados según jornada de trabajo, efectivas trabajadas,
según grupo de ocupación, año 2002.
En porcentajes, frecuencia total entre paréntesis

10.1 Mujeres

Jornada (horas)	Profesionales	Empleados	Agricultores	Obreros, artesanos, operarios	Gerentes	Vendedores	Servicios personales
Hasta 34	23,5	10,0	15,6	28,1	8,7	18,0	25,1
35 a 43	22,2	12,6	13,7	13,3	11,9	17,7	15,3
44 a 47	24,6	16,8	1,4	5,5	10,1	1,6	3,3
48	26,4	56,7	61,3	47,0	37,3	36,8	32,3
49 a 54	1,6	1,6	5,2	2,7	11,7	9,3	10,2
55 a 59	0,4	0,8	0,7	0,6	4,0	2,2	2,1
60 y más	1,3	1,5	2,1	2,8	16,3	14,4	11,7
Total	100,0 (304.840)	100,0 (378.880)	100,0 (82.710)	100,0 (195.310)	100,0 (38.970)	100,0 (335.080)	100,0 (486.290)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, año 2002.

10.2 Hombres

Jornada (horas)	Profesionales	Empleados	Agricultores	Obreros, artesanos, operarios	Gerentes	Vendedores	Servicios personales
Hasta 34	15,6	4,8	14,8	13,6	3,3	8,4	9,6
35 a 43	16,5	10,0	16,2	14,3	10,4	18,5	9,0
44 a 47	14,5	12,7	2,4	3,2	10,3	0,9	3,9
48	44,5	67,6	52,3	58,9	40,3	38,7	65,0
49 a 54	4,5	1,7	6,2	5,5	13,4	12,2	3,3
55 a 59	1,4	0,7	1,6	0,9	2,7	1,9	1,2
60 y más	3,0	2,4	6,5	3,6	19,6	19,4	7,9
Total	100,0 (277.040)	100,0 (407.280)	100,0 (683.640)	100,0 (1206.480)	100,0 (148.540)	100,0 (366.390)	100,0 (265.280)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, año 2002.

CUADRO 11

Ocupados en jornada inferior a 44 horas por ramas, en horas efectivas trabajadas, año 2002. En porcentajes, y frecuencias entre paréntesis

11.1 Hombres

Jornada (horas)	Industria %	Comercio %	Agricultura %	Serv. Financ. %	Serv. Soc. %
Menos de 15	2,3 (13.220)	1,6 (9.270)	3,1 (20.750)	1,6 (4.270)	4,8 (33.220)
15 a 29	2,4 (14.050)	2,9 (17.260)	6,0 (39.720)	1,9 (4.870)	8,4 (59.190)
30 a 34	2,1 (12.030)	2,7 (15.960)	3,5 (23.030)	2,1 (5.560)	5,5 (38.340)
35 a 43	12,1 (70.030)	14,4 (85.120)	15,5 (102.300)	13,8 (36.140)	15,5 (108.650)
Total	18,9 (109.330)	21,6 (127.610)	28,1 (185.800)	19,4 (50.840)	34,2 (239.400)
Total ocupados en la rama	(580.960)	(592.020)	(660.110)	(261.680)	(699.140)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, año 2002.

11.2 Mujeres

Jornada (horas)	Industria %	Comercio %	Agricultura %	Serv. Financ. %	Serv. Soc. %
Menos de 15 hrs.	9,8 (19.540)	4,3 (20.680)	3,6 (3.120)	5,4 (9.190)	5,8 (47.150)
15 a 29	10,1 (20.040)	8,1 (39.070)	7,6 (6.560)	7,5 (12.750)	9,4 (76.960)
30 a 34	4,5 (9.060)	4,5 (21.590)	3,7 (3.240)	2,3 (3.820)	7,9 (64.730)
35 a 43	15,2 (30.260)	15,1 (72.760)	13,5 (11.640)	15,7 (26.500)	17,5 (142.700)
Total	39,6 (78.900)	32,0 (154.100)	28,4 (24.560)	30,9 (52.260)	40,6 (331.540)
Total ocupadas en la rama	(199.440)	(481.070)	(86.530)	(169.230)	(817.100)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, año 2002.

CUADRO 12

Ocupados en jornadas inferiores a 44 horas semanales por grupos de ocupación, en horas efectivas de trabajo. En porcentajes y frecuencias entre paréntesis. Año 2002

12.1 Hombres

Jornada (horas)	Profesionales	Empleados	Agricultores	Obreros, artesanos, operarios	Gerentes	Vendedores	Servicios personales
Hasta 34	23,5 (43.150)	10,0 (19.370)	15,6 (100.880)	28,1 (164.230)	8,7 (4.940)	18,0 (30.600)	25,1 (25.410)
35 a 43	16,5 (45.690)	10,0 (40.680)	16,2 (110.700)	14,3 (172.600)	10,4 (15.410)	18,5 (67.850)	9,0 (23.900)
Total	32,1 (88.840)	14,8 (60.050)	31,0 (211.580)	27,9 (336.830)	13,7 (20.350)	26,9 (98.450)	18,6 (49.310)
Total del grupo	100,0 (277.040)	100,0 (407.280)	100,0 (683.640)	100,0 (1206.480)	100,0 (148.540)	100,0 (366.390)	100,0 (265.280)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, año 2002.

12.2 Mujeres

Jornada (horas)	Profesionales	Empleados	Agricultores	Obreros, artesanos, operarios	Gerentes	Vendedores	Servicios personales
Hasta 34	23,5 (71.540)	10,0 (37.920)	15,6 (12.880)	13,2 (54.840)	8,8 (3.410)	18,1 (60.490)	25,1 (121.900)
35 a 43	22,2 (67.800)	12,6 (47.570)	13,8 (11.420)	13,4 (26.070)	11,9 (4.630)	17,7 (59.420)	15,3 (74.420)
Total	45,7 (139.340)	22,6 (85.490)	29,4 (24.300)	26,6 (80.910)	20,7 (8.040)	35,8 (119.910)	40,4 (196.320)
Total del grupo	100,0 (304.840)	100,0 (378.880)	100,0 (82.710)	100,0 (195.310)	100,0 (38.970)	100,0 (335.080)	100,0 (486.290)

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, año 2002.

CUADRO 13
 Ocupados en jornadas inferiores a 43 horas semanales,
 en horas efectivas trabajadas. Años 1986 al 2002.
 En porcentajes y frecuencias entre paréntesis

13.1 Hombres

Jornada (horas)	1986	1990	1996	1998	2000	2002
Menos de 15	3,59 (95.500)	1,78 (54.900)	2,48 (89.480)	2,74 (99.500)	2,98 (107.450)	3,23 (119.460)
15 a 29	4,82 (128.200)	2,39 (73.700)	3,35 (121.000)	3,41 (123.870)	4,12 (148.190)	4,74 (175.230)
30 a 34	4,66 (123.800)	2,48 (76.400)	2,64 (95.390)	2,90 (105.380)	2,95 (106.260)	3,33 (122.950)
35 a 43	24,2 (644.500)	21,72 (667.900)	13,19 (476.190)	19,01 (689.270)	18,90 (680.640)	13,67 (505.330)
Total	37,33 (992.000)	28,38 (872.900)	21,66 (782.060)	28,08 (1.018.020)	28,95 (1.042.540)	24,96 (922.970)
Total ocupados	2.657.300	3.075.500	3.609.010	3.624.790	3.600.490	3.696.990

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1986, 1990, 1996, 1998, 2000, 2002.

13.2 Mujeres

Jornada (horas)	1986	1990	1996	1998	2000	2002
Menos de 15	4,46 (48.500)	4,36 (60.400)	5,8 (98.310)	5,23 (94.630)	5,65 (100.730)	5,60 (102.850)
15 a 29	7,49 (81.400)	6,24 (86.300)	7,87 (133.030)	8,65 (156.430)	7,87 (140.140)	8,60 (157.790)
30 a 34	6,27 (68.100)	7,65 (105.900)	5,41 (91.500)	6,51 (117.830)	4,97 (88.560)	5,63 (103.320)
35 a 43	26,7 (290.200)	22,3 (308.700)	14,35 (242.450)	21,10 (381.420)	20,75 (369.620)	16,11 (295.580)
Total	44,94 (488.200)	34,38 (475.863)	27,54 (465.290)	41,50 (750.310)	39,25 (699.050)	35,95 (659.540)
Total ocupadas	1.086.300	1.383.900	1.689.670	1.807.560	1.780.990	1.834.270

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1986, 1990, 1996, 1998, 2000, 2002.

CUADRO 14
Tasas de desempleo por años, según
sexo, 1986 a 2002. En porcentajes

Años	Mujeres	Hombres
1986	9,7	8,4
1990	5,7	5,7
1996	6,7	4,8
1998	7,6	7,0
2000	9,0	8,0
2002	9,4	8,5

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre, años 1986, 1990, 1996, 1998, 2000, 2002.

CUADRO 15

Asalariados con contrato y sin contrato, por horas semanales trabajadas, por sexo, en frecuencias y porcentajes. Años 1998 y 2000

15.1 Hombres

Jornada (horas)	Con contrato				Sin contrato			
	1998		2000		1998		2000	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Menos de 35	76.468	4,1	102.912	5,5	78.221	14,0	93.294	19,0
35 a 48	1.213.900	65,0	1.104.559	59,4	300.504	53,7	224.998	45,8
49 a 54	166.209	8,9	233.190	12,5	47.990	8,6	51.481	10,5
55 y más	410.028	22,0	420.304	22,6	132.675	23,7	121.265	24,7
Total	1.866.605	100,0	1.860.965	100,0	559.390	100,0	491.038	100,0

Fuente: Mideplan, Encuestas Casen 1998, 2000.

15.2 Mujeres

Jornada (horas)	Con contrato				Sin contrato			
	1998		2000		1998		2000	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
Menos de 35	111.561	11,6	130.352	13,7	75.827	31,8	71.732	33,8
35 a 48	677.353	70,5	591.377	62,2	112.039	47,0	88.915	41,9
49 a 54	61.913	6,4	104.030	10,9	14.837	6,2	17.001	8,0
55 y más	109.849	11,4	124.766	13,1	35.616	14,9	34.615	16,3
Total	960.676	99,9	950.525	99,9	238.319	99,9	212.263	100,0

Fuente: Mideplan, Encuestas Casen 1998, 2000.

SEGUNDA PARTE

LAS TRAYECTORIAS LABORALES
EN UN CONTEXTO DE CAMBIO

INTRODUCCIÓN

En esta segunda parte del libro, nuestra atención se desplaza desde el análisis de los cambios en la economía, en la organización del trabajo y en la tecnología, que han transformado la demanda de trabajo, hacia el de las características de la oferta de trabajo. Para ello se analizarán las experiencias y trayectorias laborales de hombres y mujeres cuyas biografías muestran la forma en que trabajadores y trabajadoras definen sus vidas en contextos específicos, los obstáculos que enfrentan y las estrategias que diseñan para sortearlos. Se harán visibles las sucesivas situaciones de desarraigo y reinserción que enfrentan en la actualidad, las interpretaciones que orientan sus decisiones, al igual que la persistencia de viejas prácticas sociales y de género, paralela a la emergencia de nuevos y diversos patrones de comportamiento social.

Con el estudio de las experiencias laborales de hombres y mujeres se pueden seguir no sólo las transformaciones en las características de su inserción en el mercado de trabajo, sino también sus respuestas a las nuevas y heterogéneas formas de empleo, y la significación que otorgan en estas circunstancias al trabajo como eje –vertebral o no– de sus vidas.

Este tipo de abordaje ayuda a develar el papel de la agencia humana en el curso de los acontecimientos; es decir, la forma en que la interpretación, las respuestas, las adaptaciones y las resistencias van transformando las bases de la identidad personal y social, las relaciones consigo mismo y con los demás, y afectan la orientación de los cambios en curso.

Diversos autores concuerdan en que, en el escenario actual, la cultura nacional, la clase, los partidos, la familia y la comunidad han dejado de ser los referentes exclusivos para la formación de las men-

talidades y la constitución de identidades personales. La mayor complejidad y diversidad de las prácticas sociales desbordan las instituciones vigentes y profundizan los procesos de individuación, esto es, aquellos mediante los cuales las personas toman distancia de sus comunidades de referencia inmediata y ganan mayores oportunidades de pensarse a sí mismos y actuar como individuos (Melucci 2001). Las oportunidades y los peligros que en el pasado podían sobrellevarse dentro de un grupo de acuerdo con reglas bien establecidas, hoy deben ser enfrentados a menudo por los propios individuos. En este contexto, la identidad personal y social deviene un asunto individual, de construcción de proyectos, y no una transmisión de pertenencias, ya que las definiciones de los otros no necesariamente coinciden con las que tienen de sí mismos los propios sujetos.

La definición de sí no está dada, entonces, por adelantado, sino que se construye a través de intercambios competitivos que estructuran las redes profesionales, políticas e incluso privadas (Dubar 2000). De esta manera, los colectivos con los cuales se identifican las personas empiezan a ser inseparables de las definiciones de sí mismas e implican una proyección de sí en el futuro.

Dubar alerta sobre los efectos de la ruptura de los lazos y referentes correlativa a la expansión del mercado mundial, y postula la necesidad urgente de generar condiciones que permitan el desarrollo de una vida asociativa voluntaria, comprometida, personalizada, que favorezca el desarrollo de identidades sociales innovadoras y evite el refugio en comunidades pasadas o una excesiva fragmentación social.

También existe coincidencia en que la mayor complejidad de las relaciones sociales hace difícil tomar decisiones privadas y políticas fundamentadas, o en forma tal que las acciones que se siguen de ellas puedan ser previstas y controladas, lo que introduce un alto riesgo en las biografías, a la vez que aumenta las posibilidades de fracaso.¹

1. Distintos estudios en América Latina han puesto de manifiesto que la velocidad de las transformaciones en estas últimas décadas ha significado procesos de desarraigo de los referentes y formas de vida pasados, que han debilitado la confianza de las personas en cuanto a la existencia de caminos establecidos y seguros por donde transitar, como también su confianza en la posibilidad que tienen de conocer y afectar la dinámica social.

Por su parte, las dinámicas de las relaciones de género que organizan las interacciones entre hombres y mujeres se ven afectadas por las transformaciones sociales y económicas en curso, a la vez que las sustentan. Así, las convenciones del orden de género se han ido debilitando como resultado de distintos procesos asociados a los de modernización, tales como la elevación de los niveles educativos en general, y los de las mujeres en particular; la disminución de la tasa de natalidad; la planificación familiar; la reducción de los índices de mortalidad materna e infantil; el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo; los cambios en las formas de organización del trabajo, y la difusión de nuevas ideas y diferenciación creciente de estilo de vidas.

Una encuesta sobre actitudes de género (Sernam 2002) puso de manifiesto que las dimensiones del orden de género referidas a la dedicación exclusiva de las mujeres a las tareas del hogar, a su exclusión de los espacios sociales y públicos y a su subordinación a las ideas y decisiones maritales, despiertan una baja adhesión en hombres y mujeres (menos del 30 por ciento de los encuestados).

Las mujeres cuestionan en mayor medida que los hombres los contenidos referidos a estas dimensiones del orden tradicional, sobre todo en los aspectos que niegan la autonomía, la incorporación al mundo público y el reconocimiento de sus capacidades. El papel del hombre en sus dimensiones de autoridad, seguridad, responsabilidad y provisión concita mayores acuerdos que las dimensiones referidas a la dependencia y subordinación de las mujeres.

Se reconoce el ingreso de las mujeres al mundo laboral siempre y cuando ellas den prioridad a su función maternal, y acepten las prescripciones morales sobre su comportamiento (sexualidad, manifestación de la agresión).

La diferencia de opiniones por sexo es mayor en los grupos de edad intermedia y joven, momento del ciclo vital caracterizado por una simultaneidad de exigencias y de roles para las mujeres y en el que las tensiones en torno a las oportunidades para el desarrollo profesional de cada miembro de la pareja son mayores.

La escolaridad tiene una alta incidencia en el grado de adhesión a las dimensiones tradicionales del orden de género. Así, la aceptación de la responsabilidad exclusiva de las tareas domésticas por parte de las mu-

jeros disminuye desde el 45,7 por ciento en mujeres con escolaridad básica, hasta un 8 por ciento en el caso de mujeres con educación superior. En los hombres, el paso de la educación media a la superior se expresa en una mayor aceptación de la participación social y política de las mujeres y en la menor exigencia de dedicación exclusiva a los roles de madre y esposa. El paso a la educación media y superior se traduce en un mayor reconocimiento de los procesos de individuación de las mujeres.

Los cambios observados en las relaciones de género no responden, sin embargo, sólo a una lógica abstracta propia del proceso de modernización, sino que son también obra de movimientos contraculturales de las mujeres que han luchado por cambiar los órdenes institucionales vigentes. Ellas han reivindicado su participación en la esfera pública, la ampliación de sus colectivos de pertenencia más allá del ámbito familiar, y la mayor autonomía y decisión sobre sus vidas. Han construido un nuevo discurso sobre la sociedad, elaborado demandas diferenciadas, empujado los límites que las instituciones ponen a las mujeres para acceder a nuevos recursos y oportunidades, lo que no sólo las ha constituido como un sujeto más con capacidades de interlocución con otros, sino que ha enriquecido las tramas de las más diversas sociedades (Bonan 2002; Vargas 2000).

Las características del escenario actual significan oportunidades que favorecerían los procesos de individuación y la constitución de las mujeres como sujetos sociales con derecho a participar e interactuar en posiciones más equitativas con los hombres. Pero también, y en ausencia de nuevas convenciones que regulen en forma más equitativa las oportunidades y costos del cambio entre hombres y mujeres, se puede aumentar la dependencia y la exclusión de las mujeres.

Trayectorias laborales y relaciones de género

Varias son las razones que nos llevaron al estudio de las trayectorias laborales.

En primer lugar, el estudio de los itinerarios laborales permite conocer las características de la inserción en nuevas y heterogéneas formas de empleo (duración de las jornadas, continuidad en el em-

pleo y en el mercado laboral, rotación laboral y movilidad ocupacional, entre las principales) y su articulación con otros órdenes de la vida, como el familiar o el tiempo dedicado al ocio.

En segundo lugar, las trayectorias laborales como unidad de análisis no sólo hacen visibles las oportunidades que una determinada época ofrece a sus integrantes, sino también las relaciones que existen entre cambios socioeconómicos y culturales, por una parte, y transformaciones de las subjetividades personales y sociales, por la otra. Ellas iluminan el papel de los sujetos y de las colectividades como instancias de mediación entre los condicionantes externos y los discursos y representaciones sociales. En efecto, los distintos factores simbólicos y normativos que confluyen en la configuración de las trayectorias laborales no actúan directamente ni en forma aislada, ni siempre en un mismo sentido. Su influencia está mediada por los complejos sistemas de significación que operan a partir de las representaciones sociales y las formas en que son resignificadas por los sujetos y colectividades. De esta manera, una misma constelación de factores puede ser interpretada de forma diferente y sustentar decisiones diversas.

En tercer lugar, el estudio de las trayectorias laborales de distintas generaciones de trabajadores, hombres y mujeres, permite visualizar la influencia de las configuraciones sociales en sus identidades, expectativas, grados de libertad y restricciones. Es indudable que los distintos escenarios históricos y sociales en que se han desarrollado han condicionado sus prácticas, moldeado sus expectativas, valores y orientaciones hacia el mercado de trabajo y sus itinerarios vitales.

En cuarto lugar, las trayectorias laborales iluminan también los procesos de construcción y cambio de las relaciones entre hombres y mujeres, al develar los distintos mecanismos de género que condicionan la experiencia laboral de mujeres y hombres y afectan sus grados de libertad y autonomía para construir proyectos personales.

Entendemos por *trayectoria laboral* los itinerarios visibles, los cursos de acción y las orientaciones que toma la vida de los individuos en el campo del trabajo, y que son el resultado de acciones y prácticas desplegadas por las personas en situaciones específicas a

través del tiempo. Estas acciones y prácticas se desarrollan en condiciones materiales y sociales y en contextos institucionales definidos. Se constituyen en el interjuego de diferentes ámbitos sociales e institucionales donde los sujetos sexuados ocupan una posición particular, condicionada por factores estructurales (la organización y división social y sexual del trabajo), prescripciones sociales e imágenes y representaciones de género que circulan y regulan las relaciones sociales. Están animadas, a su vez, por las representaciones y significaciones que el sujeto tiene de sí y de su medio en diferentes momentos del curso de su biografía, y por las relaciones con los otros presentes en su entorno social.

Las trayectorias se van definiendo y redefiniendo de manera no lineal a través del tiempo, de acuerdo con la experiencia biográfica, el momento del ciclo de vida, las condiciones y oportunidades ofrecidas por el mercado de trabajo, la percepción de los límites y potencialidades personales, y los cambios sociales y culturales.

Ahora bien, en un escenario de cambios tan importante como el actual, las características de las trayectorias dependen de la conjunción del momento histórico con la generación y el estrato socioeconómico de pertenencia, como también del grado de integración de los trabajadores y trabajadoras a las redes y nuevas experiencias de la globalidad.

La cohorte permite incluir dos dimensiones temporales relevantes: el tiempo histórico de la sociedad global y el tiempo individual de un grupo de miembros de una sociedad, a lo largo de diferentes momentos del tiempo histórico. Cuando se consideran los cambios que durante el ciclo vital experimentan grupos de individuos caracterizados por tener una misma edad, el tiempo individual se inscribe en el tiempo histórico, es decir, la edad de los individuos (o etapa del ciclo vital que atraviesan) y el tiempo histórico coexisten y cambian de modo conjunto, sostienen Recchini de Lattes y Wainerman (1983).

Sobre este mismo punto, Garrido (1992) afirma que cada cohorte reacciona de forma diferente ante los acontecimientos históricos, debido a que sus trayectorias anteriores son distintas. Dicho en otras palabras, no es lo mismo haber tenido veinte años en los sesenta que

en los ochenta y entrar en el mercado de trabajo en décadas distintas. Ni el entorno cultural, político y social, ni la estructura de la producción ni la del mercado de trabajo, son los mismos hoy que hace treinta años. Tampoco son iguales las representaciones predominantes de lo femenino y masculino, ni el significado y reconocimiento atribuido al trabajo extradoméstico de las mujeres. Tampoco es lo mismo que los cambios que se observan en el mercado de trabajo ocurran cuando se está al inicio, al promediar o casi al concluir la vida laboral.

Empero, es importante destacar que las cohortes no están compuestas por miembros con idénticas características –educación, pertenencia social–, es decir, no son homogéneas. No es lo mismo, por ejemplo, pertenecer a familias que cuentan con los recursos materiales y sociales (educación y redes sociales) para abrir diferentes entradas al mundo laboral, que a una que ofrece pocas posibilidades; ni lo es ser parte de una familia en la que se promueven modelos tradicionales de relaciones de pareja, que pertenecer a una que propicia vínculos más igualitarios. No es igual desarrollar una trayectoria laboral como obrero que como profesional o directivo, tanto por los recursos materiales con que se cuenta como por las posibilidades que unos y otros tienen de conectarse con espacios sociales y culturales variados.

La heterogeneidad de las trayectorias laborales está dada, entonces, por las diferencias intercohortes e intracohortes de los múltiples factores que intervienen en las mismas, y que conforman constelaciones particulares o configuraciones sociales específicas.

En resumen, las trayectorias laborales permiten esclarecer los efectos del entrelazamiento de las distintas dinámicas transformadoras presentes en los ámbitos privados, económicos, socioculturales y políticos, y sus repercusiones en las expectativas y comportamientos laborales de hombres y mujeres, por un lado, y en las relaciones de género, por otro. Asimismo, ponen de manifiesto la importancia de los procesos de significación de los sujetos que orientan su acción en escenarios diferentes.

Los siguientes capítulos que conforman esta segunda parte están basados en dos investigaciones realizadas en el CEM sobre

trayectorias laborales de mujeres y hombres de distintas generaciones.²

En el capítulo 4, el énfasis del análisis de las trayectorias femeninas está puesto, en primer lugar, en poner de manifiesto la heterogeneidad de las trayectorias laborales femeninas y los distintos procesos objetivos y subjetivos que inciden en el proceso de diferenciación de las mismas. En segundo lugar, se trata de aprehender y relacionar las diferencias observadas entre generaciones y al interior de una misma generación, con las dinámicas de transformación de la sociedad. En tercer lugar, se analizan las condiciones y factores que contribuyen a la individuación de las mujeres y a dotarlas de mayor grado de libertad y autonomía en el proceso de construcción de sus trayectorias laborales. Por último, se busca esclarecer cómo los procesos de individuación y la doble presencia de las mujeres en el mundo laboral y familiar se articulan con las propuestas de flexibilización de la demanda de trabajo, tema ampliamente desarrollado en el capítulo 1.

En el capítulo 5, el análisis de las trayectorias laborales masculinas pondrá el acento en la influencia que tienen las nuevas formas de organización del trabajo, caracterizadas por la flexibilidad productiva y laboral y nuevas relaciones laborales, así como en las actitudes, valores, comportamientos y habilidades de los trabajadores. En segundo término, se abordan las estrategias desplegadas por los trabajadores para moverse en los nuevos escenarios. Luego, la reflexión se centra en la influencia que ejercen los cambios ocurridos en el mercado de trabajo, sobre la manera en que los varones construyen relaciones de pareja y se distribuye el trabajo productivo y reproductivo. Es decir, los arreglos familiares que se conforman. Se concluye con la consideración del cuestionamiento de los varones a las relaciones de género, y los grados de valoración y reconocimiento que atribuyen a las trayectorias laborales de las mujeres, en particular la de sus propias parejas.

2. Los contenidos del capítulo 4 se basan en los resultados de la investigación “Las mujeres en el mercado laboral: desde el género a la formulación de políticas públicas”, realizada en el CEM por Virginia Guzmán y Amalia Mauro, con la colaboración de Kathya Araujo, entre 1995 y 1997 (en Guzmán, Mauro y Araujo 1999). El capítulo 5 se basa en los resultados de la investigación, “Trabajo y relaciones de género: percepciones y prácticas de los varones”, realizada en el CEM por Amalia Mauro, Lorena Godoy y Virginia Guzmán, entre 1999 y 2001 (Documento de Trabajo CEM, 2001).

Pero, antes de entrar al estudio de las trayectorias laborales, estimamos pertinente introducir un resumen de los cambios observados en el mercado de trabajo chileno entre 1970 y 2000, en el cual se inscriben los itinerarios laborales de mujeres y varones.

Trayectorias laborales en un mercado laboral en cambio: el mercado de trabajo chileno 1970-2000

En la década previa al golpe de Estado de 1973, Chile vivía un segundo momento del desarrollo económico basado en la substitución de importaciones, caracterizado por mayores restricciones y un menor dinamismo que el observado en años anteriores. Ese menor dinamismo en el crecimiento de la industria no era compensado por un incremento proporcional en otros sectores productivos, como la agricultura y la minería, que siguieron estancados. Esta situación se tradujo en una creciente terciarización del empleo. En este período, el conjunto de sectores productores de bienes captó sólo el 1,1 por ciento del incremento de la población activa del país;³ no obstante, aún ocupaban a gran parte de la fuerza de trabajo en términos absolutos: al menos cinco de cada diez personas ocupadas en ese entonces estaban en el sector productivo, con preferencia en la agricultura y la industria.

El golpe de Estado de 1973 produjo transformaciones muy significativas en el ámbito económico, al igual que lo hizo el orden político, el social y el cultural. Si el gobierno de Allende había fundado su estrategia industrial en el traspaso de las empresas monopólicas a un área de propiedad social y una reorientación de la producción hacia bienes de consumo popular –alimentación, vestuario y calzado–, otorgándole un peso menor a la de bienes de consumo durable e intermedios, el modelo de desarrollo impulsado por el régimen militar trasladó la dinámica del crecimiento económico desde la demanda interna a la externa. El eje del proceso de acumulación pasó a ser el sector externo, y todas las actividades ligadas a la dinámica del capital financiero y los servicios se transformaron en sectores dinámicos o de punta. En 1973, la demanda externa equivalía a sólo el 9,7 por ciento

3. El comercio y los servicios pasaban a ocupar al 68,8 por ciento de los nuevos contingentes laborales.

de la demanda global, mientras que en 1980 pasó a ser el 17,9 por ciento (Ruiz Tagle y Vega 1982, citado por Gálvez y Todaro 1988). Esta apertura de la economía al exterior tuvo efectos importantes en la reestructuración del aparato productivo y en la estructura del empleo.⁴

La contracción del Estado, no sólo por la restricción del gasto público, sino también por el traspaso al sector privado de empresas y bancos que mantenía en su poder, se tradujo en una reducción del empleo público que no fue acompañada por la creación simultánea de otras nuevas ocupaciones en el sector privado. Asimismo, el desplazamiento de la producción, desde su orientación al mercado interno hacia el externo, trajo como consecuencia el aumento de la desocupación y el receso de aquellos recursos productivos que no tuvieron capacidad suficiente para incorporarse a la nueva dinámica de crecimiento.

Los servicios, en particular los relacionados con el ámbito financiero, las comunicaciones y el comercio, acrecentaron, en cambio, notoriamente su participación en el mercado ocupacional. Así, mientras la proporción de ocupados en los sectores productores de bienes se redujo en 7 puntos porcentuales entre 1970 y 1982, el sector terciario –productor de servicios– pasó de 43,8 a 52,1 por ciento. En el caso específico de los varones, la ocupación en actividades productoras de bienes disminuyó del 54,8 al 48,3 por ciento y en el sector terciario subió del 36,3 en 1970 al 41,1 por ciento en 1982. En cuanto a las mujeres, si en 1970 el 69,5 por ciento de las ocupadas estaba inserto en el sector terciario, en 1982 lo estaba el 75,8 por ciento (Censos INE 1970 y 1982).

En 1982, la crisis y recesión económicas en Chile estaban en su punto más alto y el desempleo se había más que triplicado, afectando casi al 20 por ciento de la población económicamente activa, situa-

4. Las bases de la transformación de la organización económica que se instaló, afectando la estructura social y la movilidad ocupacional y social, fueron: a) la contracción del sector público y la reformulación de su papel como agente económico; b) el mercado como encargado de la asignación de los recursos a las distintas actividades y la distribución de los ingresos generados; c) el impulso a la privatización y la permisividad frente a la concentración del poder económico. La dirección de la economía quedó a cargo de la empresa privada, nacional y extranjera; d) la apertura de la economía al exterior, abandonando el proteccionismo y especializándose el país en aquellas actividades que tienen “ventajas comparativas” (Gálvez y Todaro 1988).

ción que se intentó aliviar con programas estatales de subsidio, como el PEM y POJH.⁵ Las actividades industriales perdieron aún más su capacidad de absorber fuerza de trabajo, no sólo porque se favorecieron aquellas más intensivas en capital y menos generadoras de empleo, sino también porque la opción de abrirse al comercio exterior provocó la disminución de la producción industrial substitutiva de importaciones.⁶ De allí que si en 1970 la industria daba empleo a 16,6 por ciento de la fuerza de trabajo ocupada, para 1982 esta proporción había descendido al 13,7 por ciento. El descenso de la ocupación femenina en actividades manufactureras fue más fuerte que el de los varones: de 17 a 10 por ciento entre las primeras, y de 16,2 a 14,2 por ciento entre los segundos (Censos INE, 1970, 1982).

Por otra parte, en el período 1970-82 también se produjeron transformaciones en la estructura de la ocupación en lo que se refiere al carácter manual o no manual de la ocupación.⁷ Los cambios son menos notorios en el caso de los varones, entre los cuales la proporción de los ocupados no manuales aumentó de 19,6 a 24,5 por ciento. Por el contrario, los trabajos no manuales de las mujeres pasaron de 34,3 a 45,1 por ciento, destacándose el crecimiento de la ocupación femenina en actividades de oficina. Las relaciones laborales predominantes no varían en este período, ya que más del 70 por ciento de los ocupados sigue siendo asalariado y una proporción similar a la de años anteriores trabaja por cuenta propia. Empero, si se diferencia por sexo, se observa una reducción de las ocupadas en la categoría de trabajadora por cuenta propia y un aumento de las asalariadas, particularmente de las empleadas, que duplican su presencia: de 215 mil en 1970 a 428 mil en 1982 (Censos INE 1970 y 1982).

Llegados los años noventa, la economía del país, que una vez superada la crisis de 1982-83 entraba en un período de expansión,

5. PEM: Programa de Empleo Mínimo; POJH: Programa de Ocupación para Jefes de Hogar.

6. El Producto Geográfico Bruto industrial pasó del 24,7 por ciento en 1970 al 21,5 por ciento en 1975, alcanzando su mínimo en 1982, con 19,3 por ciento (Muñoz 1988).

7. En la investigación base de este capítulo se distinguieron cuatro categorías ocupacionales: no manual alta, no manual baja, manual asalariada y manual independiente o cuenta propia. En la categoría 'no manual' se incluye a directivos, profesionales y técnicos, oficinistas y vendedores. En la categoría 'manual' se incluye: artesanos, obreros y operarios, peones y jornaleros, conductores, trabajadores de los servicios personales y trabajadores del sector rural.

aparece más abierta e integrada a la economía mundial, más privatizada y menos regulada que en los ochenta. Esta economía puede caracterizarse como un sistema abierto y competitivo internacionalmente, que hace un uso extensivo del mercado, donde el sector privado lidera el proceso de crecimiento. Al Estado le cabe la responsabilidad de corregir las desigualdades sociales y asegurar un marco institucional para la estabilidad macroeconómica (Klein y Tokman 2000).

La expansión de la economía nacional⁸ se expresó también en el crecimiento del empleo, aunque a ritmo más lento. En el período 1987-96 se creó en Chile aproximadamente un millón de empleos. Mientras la población del país aumentaba al 1,3 por ciento anual, el ritmo de crecimiento de la población económicamente activa alcanzaba el 2,8 por ciento y el de la ocupación, 3,1 por ciento.⁹ El desempleo general se redujo de 21,1 a 8,5 por ciento.

Según los datos del Censo de Población y Vivienda de 1992 (INE), las actividades productoras de bienes repuntaban levemente, mejora que se nota en particular en el sector manufacturero, el cual, de absorber el 13,7 por ciento de los ocupados en 1982, a la fecha daba trabajo al 17,4 por ciento. Además, los servicios financieros y de apoyo a las empresas, que ocupaban sólo al 1,6 por ciento de la fuerza de trabajo femenina en 1970, en 1992 empleaban al 6,1 por ciento de ella.

Por otra parte, continuó la tendencia al crecimiento de las ocupaciones no manuales, en los cargos directivos y de profesionales y técnicos. Los primeros pasaron de 2,5 a 5,5 por ciento entre 1982 y 1992, mientras los segundos aumentaban de 7,6 a 11,4 por ciento en el mismo período. La fuerza de trabajo asalariada continuó fluctuando alrededor del 68 por ciento. Las mujeres profesionales y técnicas constituían el 18,1 por ciento de la población femenina ocupada en 1992, y las empleadas de oficina y en ventas, alrededor del 35 por ciento del total de ocupadas, unas 550 mil mujeres.

8. Desde la superación de la crisis de 1982-83, la economía chilena venía creciendo a tasas cercanas al 7 por ciento anual, nivel de crecimiento que se desaceleró en 1996.

9. El aumento de la PEA y el de la ocupación femenina (3,7 y 4 por ciento, respectivamente) superó a los de los varones (2,4 y 2,8 por ciento, respectivamente).

Empero, a partir 1998 el país entró en una nueva situación de crisis y el desempleo comenzó a mostrar una tendencia al ascenso.¹⁰ Todaro y Yáñez (1996: 17) argumentan que el nivel de creación de puestos de trabajo no sólo fue afectado por el decrecimiento del PIB, sino también por las estrategias empresariales: “La tendencia a aumentar la producción, disminuyendo la demanda de fuerza de trabajo, en términos relativos y, como muestra el caso de las industrias metalúrgicas y metalmeccánicas, y algunos sectores y subsectores de la economía nacional, también probablemente en términos absolutos. Por otra parte, se requiere cada vez más fuerza de trabajo calificada y bien remunerada para dominar procesos altamente tecnificados”.¹¹

Sobre este mismo tema, el *Panorama laboral de 2000* (OIT 2000) señala que América Latina estaba atravesando por un período de recuperación económica con alto desempleo. Entre otros factores que contribuyen a explicar la resistencia del desempleo, el estudio menciona tres: la comprobada asimetría del empleo en el ciclo económico; la reacción de las empresas en el ajuste; y el comportamiento de la oferta laboral. En lo que se refiere al segundo factor, agrega, la información disponible para varios países de América Latina, entre ellos Chile, muestra que las empresas de mayor tamaño (más de cincuenta ocupados) tienen alta flexibilidad, tanto en la contracción al despedir trabajadores como en la expansión al recontratar, todo ello facilitado por las legislaciones laborales vigentes.

Tal como ya se viera en el capítulo 1, la flexibilización se expresa en el surgimiento cada vez más extendido de empleos atípicos, como son las subcontrataciones, los contratos a plazo fijos, por obra o servicios, temporales o eventuales, a tiempo parcial y de horarios flexibles, apoyados por cambios en la normativa laboral, y también en la modificación de la jornada laboral —distribución y duración—, lo que afecta a la fuerza de trabajo principalmente en dos ámbitos: la

10. Entre 1998 y 1999, el desempleo subió de 7,4 a 9,7 por ciento (entre los varones, de 7,0 a 8,2 por ciento; y de 7,6 a 10,3 por ciento para las mujeres). En el último trimestre de 2001 el desempleo de los varones estaba en torno al 7,6 por ciento y el de las mujeres, alrededor del 8,4 por ciento (INE, Encuesta Nacional de Empleo).

11. Las cifras del Censo de Población y Vivienda de 2002 indican una disminución de los ocupados en el sector manufacturero respecto a diez años antes (12,2 por ciento del total de ocupados, 14,3 por ciento de los varones, y sólo el 8,3 por ciento de las mujeres).

estabilidad y la calidad del empleo. En esta misma época se acrecienta también el trabajo intensivo en conocimientos, especialmente los relacionados con aquellas actividades y oficios estrechamente vinculados a las tecnologías dominantes, como comunicaciones, automatización, biotecnología, tecnologías limpias, tecnologías de gestión, etc.

Como puede deducirse de las tendencias descritas, las distintas generaciones de chilenos y chilenas que se integran al mundo laboral lo hacen en condiciones del mercado de trabajo distintas. Así, por ejemplo, cuando los varones que hoy tienen entre 45 y 55 años alcanzaban la edad de trabajar (18-20 años¹²) en los años sesenta y setenta, el mercado de trabajo nacional presentaba una organización de la economía basada preferentemente en las actividades productoras de bienes, y una capacidad de absorción de fuerza de trabajo bastante alta en ocupaciones industriales y de carácter manual. Y las jóvenes se enfrentaban a un campo muy restringido de oportunidades laborales.

Hoy, por el contrario, los hombres y mujeres jóvenes hacen sus primeras incursiones laborales en un mercado de trabajo muy diferente al de décadas atrás. La reestructuración y reconversión de las actividades económicas, la racionalización y las innovaciones tecnológicas, los cambios en la organización del trabajo y la aplicación de nuevas estrategias empresariales y modalidades de gestión, han producido modificaciones cualitativas y cuantitativas: número de puestos de trabajo, requisitos demandados a la fuerza de trabajo, características de las relaciones laborales que se establecen entre trabajadores y empleadores y calidad de los empleos, entre las principales.

Según cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (INE), entre 1998 y 2001 se generaron sólo 47 mil nuevos puestos de trabajo. Asimismo, los datos registrados en la encuesta Casen (Mideplan) sobre la situación contractual de los asalariados —excluyendo el servicio doméstico— reflejan la disminución del porcentaje de asalariados que tenían contrato entre 1990 y 2000: de 82 a 75 por ciento. Todo esto pone de manifiesto que la demanda laboral ha cambiado, y de manera importante.

12. Los censos establecen límites más bajos para incorporar a la población a la categoría “en edad de trabajar”, pero estudios recientes optan por límites más altos. En 1970, el censo establecía los 12 años como límite inferior de la edad de trabajar, y en 1982 se cambió a 15 años.

CAPÍTULO CUARTO

LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE MUJERES
DE TRES GENERACIONES: COACCIÓN Y AUTONOMÍA

VIRGINIA GUZMÁN Y AMALIA MAURO

Entre los principales factores que intervienen en la incorporación de las mujeres al ámbito laboral distinguimos, sin ser exhaustiva la inclusión: a) factores de contexto, tales como la organización de la producción y del empleo, niveles de desempleo, políticas educacionales, modelos culturales predominantes relativos a la familia y los papeles sociales de hombres y mujeres, vale decir, división sexual del trabajo u orden de género vigente; b) factores familiares, tales como estrato socioeconómico de pertenencia, modelos masculinos y femeninos transmitidos por la familia de origen, presencia o no de madre trabajadora, progenitores críticos o no del orden de género hegemónico; c) factores individuales, tales como la edad, el capital social y cultural con que cuenta el sujeto –educación, redes sociales–, estado civil, el ideal de género y de roles de género que la propia mujer sustenta, experiencias de vida que confrontan a los sujetos con estilos de ser y hacer diversos.

1. LA SOCIALIZACIÓN PARA EL TRABAJO DE LAS DISTINTAS
GENERACIONES

Cada generación de mujeres considerada en el estudio que sirvió de base a este capítulo (Guzmán y Mauro 1999) vivió en un escenario económico, social y cultural particular.¹ Así, por ejemplo, las mujeres chilenas de la cohorte mayor –nacidas entre los años 1940 y 1950–

1. En esta investigación se distinguieron tres cohortes de mujeres: una de 25 a 34 años, una segunda de 35 a 44 años y la tercera de 45 a 55 años.

lo hicieron en un clima cultural en que las representaciones de lo femenino y masculino, las normas que regulaban los comportamientos entre los sexos y la división sexual del trabajo eran homogéneas y no estaban sujetas a cuestionamiento generalizados.

Sin embargo, el derrocamiento del gobierno de la Unidad Popular por la dictadura militar en 1973 implicó para muchas personas y familias chilenas importantes experiencias de desarraigo y reinserción, que debilitaron sus lazos de pertenencia tradicional y las presionaron a crear nuevos colectivos de referencia que favorecieron sus procesos de individuación. La vuelta del exilio a finales de los ochenta y comienzos de los noventa constituyó, así, un importante canal de difusión de nuevas ideas en el país, que cuestionaban los arreglos tradicionales de las relaciones de género. De gran peso en este sentido fue el surgimiento de un influyente movimiento de mujeres en América Latina y en el país durante los ochenta, que alentó a las mujeres a diferenciar sus proyectos de vida de los proyectos familiares liderados por los hombres.

A los procesos anteriores se sumaron la modernización y la globalización económica y social que comenzó a experimentar el país en esa misma época, que abrieron la sociedad chilena hacia el exterior, dando paso a la circulación de nuevos modelos culturales de feminidad y masculinidad. En este marco, los crecientes niveles educativos², el descenso en el número de hijos y el debilitamiento de la estructura familiar patriarcal organizada en torno a las decisiones masculinas, permitieron a las generaciones de mujeres más recientes acceder a las nuevas y distintas oportunidades laborales que les ofrecían los cambios en la organización productiva ocurridos en Chile en los años noventa.

Entre los factores que inciden en la socialización —o no socialización— de las mujeres hacia el mercado de trabajo y en la significación

2. Entre 1960 y 1970, cuando las mujeres de la cohorte mayor tenían alrededor de 20 años, cerca del 60 por ciento de la población femenina de 20-24 años contaba con educación básica. Entre 1982 y 1992 —cuando las cohortes más jóvenes bordeaban los 20 años— esta proporción se redujo al 30 por ciento, a la vez que se duplicó la magnitud relativa de quienes poseían estudios secundarios. Las jóvenes de este tramo de edad con estudios técnicos y universitarios también aumentaron visiblemente entre 1960 y 1992, pasando de 2 a 10 por ciento de la población femenina, aproximadamente (INE, Censos de Población 1960, 1970, 1982 y 1992).

que este último adquiere en su identidad personal en los distintos contextos históricos, la familia de origen juega un papel fundamental, como se verá a continuación.

1.1 La familia de origen

Diversas son las formas en que las figuras parentales influyen en el futuro de sus hijos e hijas. Los progenitores distribuyen oportunidades entre ellos y ellas para que adquieran las actitudes, habilidades y conocimientos necesarios para el desempeño laboral, de acuerdo con las expectativas e imágenes que tienen sobre el futuro de sus hijos e hijas.

Pese a los cambios señalados en los contextos culturales en que les tocó vivir a las distintas generaciones de mujeres, la estructura predominante de la gran mayoría de las familias de origen de las entrevistadas de las tres cohortes, es descrita como de tipo autoritario con preeminencia de la figura paterna, lo que le otorga el poder para tomar las decisiones y demarcar los campos posibles o vedados en función de las imágenes de género prevalecientes. Aunque en las distintas cohortes son muy escasas las familias descritas como democráticas, las integrantes del colectivo más joven son más conscientes y críticas frente al autoritarismo paterno y masculino en general.

La valoración de las madres juega también un papel de gran importancia en la orientación de las mujeres respecto al mercado de trabajo. La escasa visibilidad y prestigio social de las actividades laborales de las madres refuerza el patrón tradicional de división sexual del trabajo, el cual somete a las mujeres a la autoridad masculina y las ata a la casa, en términos efectivos cuando se desempeñan exclusivamente como dueñas de casa, o en el orden de las representaciones cuando la imagen tradicional se impone pese a que las mujeres desarrollan actividades laborales extradomésticas. Al contrario, ante un mayor reconocimiento y valoración de las actividades laborales de las madres, se presta más atención a la formación y futuro laboral de las niñas.

En la generación mayor de mujeres, los recursos de la familia de origen estaban destinados preferentemente a los hijos varones; en las familias de un nivel socioeconómico más alto el monto podía ser el

CUADRO 1
Características de la familia de origen, por cohortes. En porcentajes.

Características	Cohortes		
	25-34 años	35-44 años	45-55 años
a. Escolaridad padre			
Sin educación	4,0	7,2	8,3
Básica	40,2	41,9	38,5
Media	26,8	21,7	18,5
Superior	11,4	9,0	11,3
Ns/nc	17,6	20,2	23,4
Total	100,0 (403)	100,0 (332)	100,0 (265)
b. Escolaridad madre			
Sin educación	4,7	11,1	12,5
Básica	46,9	48,5	48,7
Media	29,8	19,9	17,7
Superior	7,4	6,6	5,3
Ns/nc	11,2	13,9	15,8
Total	100,0	100,0	100,0
c. Trabajo padre			
No manual alta	12,4	11,1	13,6
No manual baja	15,9	14,5	11,3
Manual asalariada	34,7	32,8	32,5
Manual independiente	20,8	24,4	23,4
Ns/nc	16,2	17,2	19,2
Total	100,0	100,0	100,0
d. Trabajo madre			
Trabajaban	33,7	31,6	27,9
No manual alta	12,7	18,6	8,2
No manual baja	10,0	4,3	5,9
Manual asalariada	48,0	38,1	48,2
Manual independiente	20,0	28,0	24,8

Fuente: Guzmán, Mauro, Araujo (1999).

mismo, pero se orientaba a desarrollos distintos, que desviaban a las jóvenes de los espacios y actividades connotados como masculinos. En las familias de extracción campesina o urbana de escasos recursos, las madres tenían baja escolaridad y no trabajaban o lo hacían en ocupaciones de poco prestigio.

En las cohortes más jóvenes estudiadas, tanto la educación como la participación laboral de las madres de las encuestadas son más altas que en las generaciones mayores y constituyen un punto de referencia importante en cuanto a motivaciones para su desarrollo personal en el trabajo (Cuadro 1).

El estudio de trayectorias masculinas, que se presenta en el capítulo siguiente, confirma la existencia de mecanismos de distribución desigual de oportunidades entre hombres y mujeres en la familia de origen y la atribución de significados diferentes a la experiencia laboral de unos y otras.

La familia refuerza en los hombres la significación del trabajo como eje articulador de su identidad masculina. De allí que, habitualmente, ambos progenitores insistan en la necesidad de que estudien para obtener *a posteriori* empleos relativamente buenos. Varios entrevistados reconocieron que sus padres hacían diferencias entre ellos y sus hermanas respecto a la necesidad de estudiar y capacitarse para el mundo laboral.

La distancia educacional, cultural, entre madres e hijas resulta significativa en todas las cohortes, y se expresa comparativamente en la mayor cantidad de oportunidades y trato diferenciado que reciben las hijas. Sin duda, esta diferencia es resultado de la modernización del país y la extensión del sistema educativo, pero también de la intervención de las propias madres y de la incorporación, por parte de la figura parental masculina, de nuevos valores socioculturales que se abren paso, en particular los referidos al papel social de las mujeres. Estos factores han incidido en la prolongación de los estudios y en la mayor propensión a trabajar de las nuevas generaciones, tendencia que se explica igualmente por los cambios experimentados en la organización de la producción y la introducción de innovaciones tecnológicas que elevan los requerimientos educativos para incorporarse al mercado laboral, tal como ya se dijera.

Los modelos e ideales que ofrecen los padres y madres están afectados internamente por cierta inconsistencia, y conviven en cada uno de los progenitores ideas o aspiraciones diferentes o incluso opuestas. Por otra parte, el ejercicio del poder del padre en la familia se da al interior de un campo de fuerzas en conflicto, generalmente encubierto. Las madres encuentran formas de intervenir en favor de posiciones divergentes de las de la figura paterna, sorteando las estrictas prescripciones sociales, lo que resulta más evidente en la generación joven. Las madres oponen la fuerza de sus propios ideales y promueven en sus hijas la educación, la profesionalización o la motivación para el trabajo, estimulándolas a que busquen una definición de sí en oposición al modelo de mujer que ellas les ofrecieron. Los mismos padres, descritos como machistas y autoritarios con sus mujeres, en numerosos casos tuvieron una actitud diferente con sus hijas. Mientras en el ámbito doméstico reproducían el modelo de sometimiento con sus esposas, muchos de ellos incentivaron en las hijas el afán educativo y la profesionalización. Esta contradicción se manifiesta claramente en mujeres pertenecientes a la generación mayor y, aunque de manera menos extrema, también en las más jóvenes.

En el caso de estas últimas, las transformaciones culturales y sociales en curso les permiten tomar distancia de la influencia tradicional de la familia, y se constituyen en soporte y empuje social para buscar nuevos colectivos de referencia y ocupar nuevas posiciones, particularmente en lo laboral. Las cohortes jóvenes, a diferencia de las mayores, tienen a su disposición un cúmulo de experiencias de generaciones anteriores que actúan como saber acumulado con el cual orientar en la práctica la propia trayectoria laboral y darle un significado nuevo, algo de lo que carecieron las mayores.

Para la cohorte más joven de nivel educativo más alto y perteneciente a familias de sectores socioeconómicos medios altos, la distancia entre los modelos y los ideales es menor, pues los modelos de mujer a los que están expuestas en la familia de origen —representados por la madre— se caracterizan por tener más educación y participación en el mundo laboral que lo observado en el colectivo de más edad.

1.2 Las redes de apoyo

Desde otra perspectiva, la familia de origen actúa también como red de apoyo que permite descargar a las jóvenes de obligaciones domésticas y ofrece una cierta seguridad material y emocional cuando ellas necesitan retirarse del trabajo para buscar posiciones menos precarias.

Estas redes familiares, a las que se suman las de amistad y de conocidos, tienen que ver además, de manera directa, con las oportunidades laborales. Sirven como principal fuente de información acerca del mundo laboral en general y sobre las particularidades del mercado de trabajo. Proveen de consejos respecto a qué hacer para conseguir un empleo, facilitan contactos o datos sobre puestos de trabajo disponibles, dan acceso a circuitos laborales definidos y encaminan a las jóvenes hacia actividades acordes con sus habilidades y niveles educativos. Cabe señalar que la información difundida por las redes tiene sesgo de género, al destinarse diferentes datos a hombres y mujeres.

Los varones de más edad entrevistados en la investigación sobre trayectorias masculinas también percibían la construcción de redes sociales como fundamental para entrar, permanecer y moverse en el mundo laboral, así como para la movilidad social. En sus relatos aparece con claridad la importancia de los contactos familiares o de las relaciones de amistad al momento de conseguir trabajo, aunque ya se elevan voces que señalan que los cambios advertidos en el mercado de trabajo –y en la sociedad en general– están minando las relaciones personales cercanas; por ejemplo, las redes construidas desde la infancia con amigos y compañeros de estudio. La gran mayoría de varones de las cohortes más jóvenes cree que, en la actualidad, para moverse en el ámbito laboral es necesario extender los vínculos a nuevos círculos y ambientes y no quedarse en los familiares o en el entorno inmediato.

2. LA CARA VISIBLE DE LAS TRAYECTORIAS

2.1 El ingreso

La entrada de las mujeres al mercado laboral responde a diferentes motivos, que van desde la necesidad económica hasta el deseo de independencia y autorrealización, razones en las que pesan también los cambios en el significado que tiene el trabajo para ellas. Las mo-

CUADRO 2
Características sociodemográficas al inicio de la trayectoria laboral,
por cohortes. En porcentajes.

Características	Cohortes		
	25-34 años	35-44 años	45-55 años
a. Edad			
Menos 20 años	38,7	36,1	40,0
21-24 años	48,6	35,2	25,7
25-29 años	10,7	13,5	11,3
30-34 años	2,0	11,2	6,8
35-39 años	-	3,7	5,8
40 y más años	-	0,3	10,4
Total	100,0 (403)	100,0 (332)	100,0 (265)
b. Estado civil			
Soltera	76,0	66,5	63,4
Casada/conviviente	21,8	29,7	29,8
Separada/anulada	1,8	3,8	4,2
Viuda	0,4	-	2,6
c. Escolaridad			
Sin educación	0,5	0,9	0,4
Básica	13,6	24,1	42,6
Media	44,7	44,9	32,1
Superior	40,7	29,6	23,8
Ns/nc	0,5	0,5	1,1

Fuente: Guzmán, Mauro, Araujo (1999).

tivaciones para ingresar varían por grupo socioeconómico y cohorte de pertenencia. Pese a que la gran mayoría de las entrevistadas señaló que la razón principal que las llevó a participar en el mercado de trabajo fue la necesidad económica, su mención disminuye entre cohortes, dando lugar en las jóvenes a motivos que aluden más a la autorrealización.

El ingreso al mundo laboral se relaciona también con la edad, el estado civil, la educación y la posición que ocupan las mujeres en la familia, variables cuya incidencia ha ido cambiando con el correr de

los años. Así, por ejemplo, en décadas pasadas la entrada de las jóvenes al mundo laboral era una etapa transitoria en sus vidas, previa al matrimonio, mientras que las mujeres casadas lo hacían cuando no tenían hijos o estos ya habían crecido, o porque una situación económica familiar crítica, como los bajos salarios o el desempleo de los maridos, las decidía a buscar un empleo.

Los cambios culturales ocurridos en Chile a este respecto quedan evidenciados en la comparación entre la baja participación laboral en 1970 de las mujeres casadas de 15-39 años (15 por ciento), edades en las que hay más probabilidades de que tengan hijos pequeños, y su tendencia al crecimiento desde 1992: de 24 por ciento en ese año a 37 por ciento en 2000. Estas cifras pueden considerarse como un indicador de la permanencia de las mujeres con hijos en el mercado laboral, y se vinculan también con el descenso de las tasas de natalidad observadas en el país (INE, Censos de Población y Vivienda 1970, 1992 y 2002).

Las mujeres entrevistadas de la generación más joven ingresaron al mercado laboral siendo solteras, y conservaron este estado civil durante varios años de su permanencia en él. (Cuadro 2).

Las mujeres de la generación de más edad con niveles educativos altos que ingresaron solteras, pudieron aprovechar su situación para dar forma a sus proyectos personales. En algunos casos, esta orientación fue fortalecida por experiencias personales que, al enfrentarlas a la fragilidad de la relación de pareja, las incentivó a depositar en el trabajo gran parte de su seguridad y estima personal, como bien lo expresa la historia de *Josefina* (48 años, casada, tres hijos, estudios universitarios), quien comenzó a trabajar siendo estudiante, alrededor de los 15 años, en empleos temporales, en procura de recursos materiales en un momento de crisis familiar asociada a la separación de sus padres. Inició su actividad profesional como educadora de párvulos a los 21 años, siendo soltera. Educada en el ideal de la independencia y logro profesional y con una gran capacidad para identificar exigencias y requerimientos laborales y concordarlos con sus propias habilidades, tuvo un inicio exitoso y una trayectoria muy pronto ascendente, que se vio interrumpida por la crisis política de 1973, que la obligó a exiliarse.

Otra es la situación para las demás mujeres de la cohorte mayor, quienes, al no contar con recursos ni con suficiente bagaje cultural y educativo, se vieron obligadas a incorporarse al mercado a edades muy tempranas, todavía solteras, generalmente como asesoras del hogar.

En las cohortes más jóvenes, en cambio, la soltería sustenta en todos los casos una actitud de búsqueda y exploración que se asocia en menor medida con la escolaridad y la procedencia social que en el caso de las cohortes mayores. Si bien en los planes de las jóvenes solteras figura la constitución de pareja y familia, están conscientes de las limitaciones que ambas situaciones pueden imponer a sus vidas. De allí que algunas hayan decidido postergar el matrimonio y estén menos dispuestas a aceptar las limitaciones sin negociar y defender sus espacios de desarrollo personal.

Cualesquiera sean las motivaciones para entrar y mantenerse en el mercado laboral y las condiciones familiares que rodean y sustentan las trayectorias laborales, las mujeres enfrentan en el mundo del trabajo nuevas circunstancias, propias de la organización productiva, que en cierta medida también condicionan su ingreso y su permanencia en él. Por lo general, los empleos que el mercado ofrece a las mujeres están connotados sexualmente, en el sentido de que varían no sólo de acuerdo a las modificaciones de la estructura productiva, sino también según las representaciones sobre el carácter femenino o masculino atribuido a las diferentes ocupaciones y ramas productivas.

En la década de los sesenta, cuando las mujeres de la cohorte mayor (entre 45 y 55 años) comenzaban su vida laboral, una de las principales fuentes de empleo para ellas en el país eran los servicios personales, sobre todo los servicios domésticos, en los que se ocupaba más de un tercio de las trabajadoras (INE, Censo de Población y Vivienda 1960). En esa misma época, la industria manufacturera absorbía a otra quinta parte de la fuerza de trabajo femenina.³ El primer empleo que obtuvieron muchas de las mujeres de la cohorte de más edad fue precisamente en estas dos clases de actividad. Es decir, fueron sobre todo obreras o empleadas de casa parti-

3. En la sección sobre las transformaciones del mercado laboral se vio cómo fue disminuyendo paulatinamente la proporción de mujeres ocupadas en la industria manufacturera.

cular, ocupaciones que se inscriben en la categoría manual asalariado, junto con otros servicios similares a los domésticos; por ejemplo, aseo de oficinas, cuidado no calificado de personas mayores o enfermas, entre otros.

Las transformaciones posteriores de la estructura productiva ocurridas en Chile en las dos últimas décadas han brindado a las mujeres nuevas oportunidades laborales en los servicios financieros y en puestos de trabajo no manuales (empleos de oficina y venta).⁴ Esto explica que los miembros de la generación más joven, que entraron al mercado laboral a mediados de los ochenta, dupliquen su presencia en puestos no manuales de nivel bajo –oficinista, vendedora y supervisora–, a la par que disminuye su incorporación a la industria y los servicios personales y a trabajos por cuenta propia (Cuadro 3).

Aun cuando las oportunidades laborales abiertas a las mujeres se han diversificado a lo largo de las últimas décadas, las imágenes y prescripciones de género presentes en el mercado configuran las expectativas y valoraciones de las trabajadoras, de tal manera que a la mayoría de ellas nunca se les planteó la posibilidad de transgredirlas y entrar a espacios tradicionalmente masculinos, y mucho menos aspirar a posiciones de mando. La mayoría de las trabajadoras canalizan sus expectativas de logros profesionales y afirman sus proyectos de desarrollo laboral al interior de territorios femeninos que no ofrecen resistencia al ingreso de las mujeres. Sólo algunas mujeres, generalmente las trabajadoras que provenían de medios familiares y culturales más abiertos y críticos, cuestionaron abiertamente los contenidos atribuidos a lo femenino y masculino y tuvieron un activo comportamiento tendiente a sustraerse de la influencia de las connotaciones sexuales de los diferentes espacios laborales. De allí que pretendan empleos con mejores ingresos y condiciones de trabajo y con perspectivas de ascenso.

4. En 1970, el 22,8 por ciento del total de la fuerza de trabajo femenina de la Región Metropolitana era empleada de oficina y vendedora, proporción que subió a 30,4 por ciento en 1982. En 1992, las trabajadoras de los grupos no manuales –alto y bajo– de esta misma región abarcaban a más de la mitad de la población femenina ocupada (INE, Censos de Población y Vivienda, 1970, 1982 y 1992).

CUADRO 3
Características del primer empleo, por cohortes. En porcentajes.

Características primer empleo	Cohortes		
	25-34 años	35-44 años	45-55 años
a. Rama de actividad			
Industria	19,7	22,3	26,2
Hoteles y restaurantes	3,8	1,8	3,8
Intermediación financiera	6,8	3,6	3,0
Administración pública	3,8	4,2	3,4
Enseñanza	9,8	11,7	8,7
Otros servicios sociales	6,3	10,5	9,8
Servicios personales	19,4	21,4	26,5
Comercio	18,2	17,3	14,8
Servicios profesionales	3,9	0,9	0,4
Otros	8,3	6,3	3,4
b. Ocupación			
No manual alta	17,1	14,2	14,7
No manual baja	39,7	38,1	18,9
Manual asalariada	38,0	39,3	55,1
Manual independiente	4,5	8,3	10,0
Ns/nc	0,7	1,2	1,5

Fuente: Guzmán, Mauro, Araujo (1999).

2.2 Permanencia en el mercado laboral

Una vez incorporadas al mercado de trabajo, la continuidad y duración de la trayectoria laboral, así como la movilidad entre trabajos tenidos en el transcurso de la misma, varían según la cohorte de pertenencia y la ocupación que desempeñan las mujeres.

Las cohortes mayor e intermedia tienen una experiencia laboral muy extensa (22 y 15 años en promedio, respectivamente) y la mitad de ellas ha permanecido toda su vida laboral en un mismo trabajo. La discontinuidad de la trayectoria es más marcada en el colectivo de más edad, por cuanto las interrupciones entre empleos son más prolongadas en esta cohorte que en las otras dos (Cuadro 4).

CUADRO 4
Características generales de las trayectorias laborales, por cohortes.
En porcentajes.

Características	Cohortes		
	25-34 años	35-44 años	45-55 años
a. Duración de la trayectoria			
Menos 5 años	31,9	-	-
5 a 9 años	42,5	31,6	15,9
10 a 14 años	20,2	26,2	12,8
15 a 19 años	5,2	22,6	13,6
20 y más años	0,2	19,6	57,7
Total	100,0	100,0	100,0
	(403)	(332)	(265)
b. Número de empleos			
1 empleo	26,4	22,5	26,8
2 empleos	27,7	27,9	23,1
3 empleos	20,7	20,2	19,9
4 empleos	14,2	11,2	10,4
5 y más	11,0	18,2	19,8
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: Guzmán, Mauro, Araujo (1999).

Estas diferencias entre generaciones se aprecian también al comparar las razones y duración del retiro temporal del mercado en los primeros tramos de las trayectorias laborales. En las cohortes mayores, este alejamiento es más prolongado entre el primero y segundo trabajo, lo que coincide habitualmente con el nacimiento de los hijos. Además, muchas de estas mujeres declaran que usaron estos períodos de interrupción para dedicarse a los hijos y el hogar. En cambio, en la cohorte más joven la duración del intervalo entre empleos es más corta, y más elevada la magnitud relativa de quienes se dedican en ese tiempo a estudiar. Estas interrupciones laborales tienen

que ver con la doble presencia de la mujer en el ámbito familiar y en el mundo laboral, que se verá más adelante.

Las trabajadoras de las categorías no manual alta y manual independiente son las que permanecen con más frecuencia en un solo trabajo, donde la mayoría ha trabajado como mínimo quince años. El resto de las trayectorias laborales ha sido, por el contrario, discontinuo; es decir, las mujeres han cambiado varias veces de empleo y suspendido su participación en el mercado de trabajo entre uno y otro.

La generación más joven se desplaza y rota con más frecuencia entre diferentes puestos de trabajo. Esto se debería no sólo a la precariedad de las condiciones de empleo en el caso de obreras, vendedoras y asesoras del hogar, sino también a una estrategia de búsqueda de mejores oportunidades, que generalmente se asocian a la realización de estudios o capacitaciones específicas, en paralelo con el trabajo remunerado. El paso por diversos tipos de empleos y climas sociolaborales aumenta su comprensión sobre el mercado y ellas mismas. Esto les permite un mayor conocimiento de sus propias habilidades cognitivas, sociales y emocionales, y estar más atentas a las oportunidades laborales. En este sentido, las jóvenes van diseñando y responsabilizándose de sus trayectorias laborales.

Ejemplos de estas diferencias generacionales de permanencia en los empleos y continuidad o discontinuidad de la trayectoria laboral se aprecian en las historias laborales de *Beatriz* (40 años, separada, cinco hijos), dueña de casa que antes de retirarse del mercado laboral se desempeñaba como vendedora de tarjetas de crédito; y en la historia de *Gloria* (25 años, soltera, sin hijos), que actualmente trabaja como obrera textil.

Beatriz

Edad: 40 años

Estado civil: separada

Nº de hijos: 5 (18 años, hombre; 17 años, mujer; 15 años, mujer; 12 años, hombre, y 9 años, hombre)

Nivel educativo: media completa (terminó hace pocos años)

Ocupación actual: dueña de casa

Actividades laborales	Edad/año	Ámbitos personal y familiar
Vendedora (3 años)	20 años (1975)	
	22 años (1977)	Nacimiento primer hijo
Vendedora (3 años)	23 años(1978)	Nacimiento segunda hija
	26 años (1981)	Nacimiento tercera hija
	28 años	Nacimiento cuarto hijo Separación
	31 años (1986)	Nacimiento último hijo
Vendedora tarjetas de crédito (2 años)	33 años	
Vendedora tarjetas de crédito (1 año)	35 años(1990)	

Gloria

Edad: 25 años

Estado civil: soltera

Nº de hijos: —

Nivel educativo: Cuarto Medio. Estudios incompletos: técnico en asistencia judicial

Ocupación: obrera textil

Actividades laborales	Edad/años	Ámbitos personal y familiar
	19 años (1990)	Estudia técnico en asistencia judicial (un año y medio) Abandona
Vendedora tienda de ropa (2 meses)	21 años (1992)	Migra a Santiago
Vendedora tienda de lámparas (3 meses)	22 años	Enfermedad de madre que coincide con enfermedad y hospitalización hermano. Debe volver al sur (3-4 meses)
Vendedora de cosméticos (2-3 meses)		Retorno a Santiago Curso de corte y confección y máquina
Obrera fábrica textil (limpiadora de prendas) (6 meses)	23 años (1994)	
Trabajos cortos en talleres pequeños		
Práctica remunerada. Fábrica textil pequeña		
Contrato en la misma fábrica (2 meses)		
Taller textil pequeño (poco tiempo)		
Organización de trabajadores de la confección. Trabaja como apoyo (3 meses)	24 años (1996)	
Fábrica textil grande (limpiadora prendas) (5 meses)		
Fábrica textil (maquinista) (casi un año, hasta momento entrevista)	25 años (1996)	

Pese a que las razones derivadas del ámbito familiar –casamiento, nacimiento y cuidado de los hijos, cuidado del hogar– aparecen con fuerza en las primeras interrupciones laborales, en el conjunto de motivos de retiro o cambio de trabajo los más señalados por las mujeres tienen que ver con la calidad de los empleos y de las relaciones laborales, tales como: a) condiciones laborales negativas, ya sea en cuanto a clima laboral, extensión e intensidad de la jornada de trabajo, bajos salarios o escasa protección legal.⁵ Para las trabajadoras, las malas condiciones laborales no sólo atentan contra el bienestar físico, sino también minan la autoestima y la dignidad personal; b) relaciones conflictivas con las jerarquías debido a la ausencia de normas claras, falta de definición de las tareas, inestabilidad y arbitrariedad en la distribución de oportunidades y en la toma de decisiones; c) control externo excesivo que coarta la iniciativa y se transforma en un mecanismo de hostigamiento; d) pocas oportunidades de cambio de puestos de trabajo o ascenso en la jerarquía. Las trabajadoras reconocen que el traslado a nuevas posiciones en el trabajo eleva su autoestima y seguridad personal, lo que redundaría positivamente en su disposición a diseñar un proyecto de desarrollo laboral; e) cambios en la organización y definición de los puestos de trabajo en el sentido de una mayor rigidez, exigencia y disponibilidad –física y mental– para el trabajo.

El sesgo de género potencia el efecto de cada una de las causas señaladas. Las mujeres en general sostienen que la poca valoración y reconocimiento de sus aportes y la escasa consideración con los problemas específicos que enfrentan debido a su doble adscripción al mundo del trabajo y la familia, las desalienta y debilita sus aspiraciones laborales. Sin embargo, existen a la par elementos que contrarrestan las presiones al retiro, los que se refieren principalmente a las consecuencias positivas del trabajo extradoméstico en la posición que ellas ocupan en el hogar, en el sentido de un mayor reconocimiento y valoración por parte de los otros miembros de la familia, así como a los logros alcanzados por las trabajadoras en el transcurso de sus trayectorias. Así, por ejemplo, la mayoría de las trabajadoras re-

5. Cuatro de cada diez de los empleos desempeñados por las mujeres encuestadas no les ofrecían ningún beneficio legal.

conoce que a lo largo de su vida laboral han aumentado sus ingresos, han adquirido mayor estabilidad y accedido a algunos derechos laborales. Además, al menos ocho de cada diez encuestadas esperan contar con los recursos básicos que les corresponden de acuerdo con la legislación laboral vigente o por su posibilidad de optar a los beneficios de políticas sociales. Confían beneficiarse preferentemente con la jubilación y una vivienda propia, y en menor medida con previsión en salud (Cuadro 5).

2.3 La movilidad ocupacional

En el transcurso de su historia laboral, una de cada cuatro trabajadoras de las cohortes mayor e intermedia⁶ permaneció en un mismo y único trabajo. Estos resultados confirman los hallazgos de otros autores, que sostienen que las mujeres prefieren la estabilidad antes que cambiar en búsqueda de ascenso o mejoría o, dicho en otras palabras, que las mujeres son mucho menos móviles que los hombres (Escobar Latapí 1993).

Para la mayoría de las mujeres del colectivo de más edad que cambiaron de trabajo, la movilidad no supuso un cambio de posición ocupacional; es decir, que, aunque cambiaron de empleo, se mantuvieron en la misma categoría de ocupación (no manual alta o baja, manual asalariada o independiente). Sólo un porcentaje limitado (15 por ciento) siguió una trayectoria irregular, vale decir, que en su tránsito de un empleo a otro ocupó distintas posiciones, a veces subiendo, otras descendiendo de categoría, moviéndose entre estratos. Y pocas fueron las mujeres de esta cohorte que se promovieron en la escala jerárquica.⁷ (Cuadro 6).

-
6. En el tema de movilidad, sólo se compararon la cohorte intermedia y la mayor, pues se consideró que mientras más corto sea el período examinado, menos serán las probabilidades de que se den cambios significativos en lo concerniente a movilidad ocupacional, y este sería el caso de la cohorte de menos edad, que está en sus primeros años de vida laboral.
 7. El paso de la categoría manual independiente a alguna de las otras tres no se consideró en la escala jerárquica como ascenso o descenso, por cuanto al no haberse recogido información sobre ingresos ni hacerse otra pregunta complementaria, no sabemos qué significó para las trabajadoras el cambio en este aspecto. Escobar Latapí (1993) señala que, en el caso de Guadalajara, el tránsito de los hombres hacia el autoempleo significó un descenso en términos de ingresos sólo para los que salieron de los dos estratos más altos (no manual alto y no manual bajo), pero para la mayoría de las mujeres, en cambio, el movimiento hacia el autoempleo supuso un empeoramiento de los ingresos.

CUADRO 5
Otras características de las trayectorias, por cohortes.
En porcentajes.

Otras características	Cohortes		
	25-34 años	35-44 años	45-55 años
Tipo de derecho legal (*)			
Jubilación	15,5	15,6	14,5
Previsión salud	32,4	32,8	31,4
Permiso administrativo	10,3	9,7	9,1
Licencia maternidad	4,4	4,7	4,0
Horas lactancia	0,9	1,1	0,7
Permiso enfermedad	9,4	8,0	7,3
Todos	0,9	1,1	2,9
Logros en condiciones laborales (*)			
Han obtenido logros	53,1	57,8	60,4
Ingresos	80,8	75,5	70,0
Estabilidad	43,5	47,9	55,0
Beneficios legales	18,2	20,3	15,0
Promociones	18,2	8,9	11,9
Condiciones de trabajo	22,4	18,2	13,1
Horarios flexibles	12,6	14,6	11,9
Recursos para retiro (*)			
Si cuenta con recursos	87,6	84,3	87,9
Jubilación	65,3	63,9	72,8
Previsión salud	44,4	41,0	41,9
Vivienda propia	58,8	50,9	43,8
Otros	11,9	8,7	8,7
Ns/hc	6,0	6,0	2,6

(*) Pregunta de respuestas múltiples, por lo cual el total no suma 100 por ciento.

Fuente: Guzmán, Mauro y Araujo (1999).

CUADRO 6
Movilidad ocupacional global (primer y último trabajo), por cohortes.
En porcentajes.

Posición primer empleo	Posición último empleo				Total
	No manual alta	No manual baja	Manual asalariada	Manual independiente	
Cohorte 25-34 años					
No manual alta	77,3	15,9	2,3	4,5	100,0 (44)
No manual baja	9,2	61,7	15,8	13,3	100,0 (120)
Manual asalariada	5,8	21,5	62,8	9,9	100,0 (121)
Manual independiente	22,2	11,1	44,4	22,2	100,0 (9)
Total	(54)	(108)	(100)	(32)	(294)
Cohorte 35-44 años					
No manual alta	82,9	11,4	0,0	5,7	100,0 (35)
No manual baja	11,7	58,2	8,7	21,4	100,0 (103)
Manual asalariada	0,0	9,9	64,0	26,1	100,0 (111)
Manual independiente	11,1	11,1	22,2	55,6	100,0 (9)
Total	(42)	(76)	(82)	(58)	(258)
Cohorte 45-55 años					
No manual alta	64,3	10,7	-	25,0	100,0 (28)
No manual baja	12,5	50,0	12,5	25,0	100,0 (40)
Manual asalariada	0,8	7,6	56,3	35,3	100,0 (119)
Manual independiente	12,5	12,5	-	75,5	100,0 (8)
Total	(25)	(33)	(72)	(65)	(195)

Fuente: Guzmán, Mauro, Araujo (1999).

Ahora bien, la permanencia y la estabilidad en el empleo están relacionadas en gran medida con la categoría ocupacional, siendo las más estables las trabajadoras de la franja no manual alta (profesionales y técnicas).⁸ Aunque se registran pocas promociones internas, los mejores ingresos y condiciones laborales las motiva a conservar sus empleos. Además, son las que se capacitan con mayor frecuencia a lo largo de su trayectoria laboral. Un segundo grupo que se destaca por su estabilidad laboral lo constituyen las trabajadoras manuales independientes.

En el caso de las oficinistas, vendedoras, supervisoras y encargadas de local (estrato no manual bajo), aparte del escaso desplazamiento entre categorías ocupacionales que se aprecia, la movilidad interna es también restringida. Casi no hay traspasos entre oficinistas y vendedoras; no obstante, estas últimas suelen llegar a ocupar cargos de supervisoras o jefas de local. Las trabajadoras de esta categoría que cuentan con estudios técnicos o superiores, adquiridos muchas veces mientras trabajaban, tienen mayores posibilidades de ascender a puestos administrativos medios o llegar a ocupar cargos técnicos y profesionales de mayor jerarquía.

En términos generales, las obreras, empleadas de casa particular y trabajadoras de los servicios (manual asalariada) fluyen sobre todo hacia el autoempleo, y con menor frecuencia acceden a puestos no manuales bajos. Es difícil que estas trabajadoras puedan acceder a trabajos no manuales de nivel alto, si se tienen en cuenta los grados de calificación tan diferentes que requiere cada uno de estos tipos de empleo. La mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico del colectivo mayor tiene niveles de escolaridad muy bajos (apenas han alcanzado el básico), y aunque los niveles educativos mejoran un poco en la generación intermedia todavía más de la mitad de ellas no ha sobrepasado el básico.

En ambas generaciones, al menos una de cada dos trabajadoras que cambian de categoría ocupacional, sobre todo las del estrato manual asalariado, circula hacia empleos manuales independientes.

8. La mayoría de ellas son profesionales de la enseñanza y profesionales y técnicas en el área de salud (médica, matrona, enfermera). Dentro de esta categoría, unas pocas ocupan puestos administrativos intermedios, y son menos aún las que desempeñan cargos directivos.

Este desplazamiento expresa tanto la búsqueda de formas más flexibles de trabajo para compatibilizar las actividades productivas con las labores domésticas y de cuidado, como las dificultades que enfrentan las mujeres que han pasado cierto límite de edad, alrededor de los cuarenta años, para encontrar empleo asalariado.⁹

Con todos los resguardos del caso, por las razones mencionadas en la nota 6, se pueden visualizar algunas tendencias específicas en las trayectorias laborales de la cohorte más joven con respecto a la movilidad ocupacional. No sólo el punto de partida de sus itinerarios es diferente al de las mujeres mayores en lo que a posición ocupacional y educación se refiere, sino que también se aprecia un porcentaje mayor de trabajadoras manuales asalariadas que han ascendido a puestos no manuales, aun cuando muchas de ellas recién hayan comenzado a trabajar y estén en sus primeros empleos. Este comportamiento laboral diferente se relacionaría con el hecho de que las generaciones más jóvenes se capacitan más y en nuevos campos de aprendizaje. Las mujeres del colectivo mayor se adiestraron principalmente en las áreas de salud y docencia, la confección (costura, bordado, modas, corte y confección), los servicios (peluquería, cosmetología) y las tareas de oficina (secretariado, dactilografía); en la cohorte joven, en cambio, esta preparación apunta a adquirir nuevas calificaciones en el área informática y del comercio (finanzas, presupuestos, legislación tributaria, ventas, marketing, comercio exterior, promoción de productos financieros).

Podemos concluir, entonces, que las diferencias entre las cohortes en cuanto a recursos –educativos, de socialización– y punto de partida del itinerario laboral explicarían el hecho de que las cohortes más

9. En el estudio sobre cohortes realizado por Guzmán y Mauro (1996) se mostró que la industria da empleo, fundamentalmente como obreras, a mujeres que transitan por edades jóvenes (20-29 años) y muy poco a las de más edad. Estas últimas (49-59 años), por el contrario, encuentran, en la Región Metropolitana, mayor acogida en el comercio y los servicios personales, donde pueden trabajar de forma independiente, dedicarse a la venta sin establecimiento fijo, instalar un pequeño negocio o trabajar en la producción de algún bien o en la prestación de algún servicio (peluquería, etc.). Vale recordar que en los últimos años se advierte una tendencia creciente a la externalización por parte del proceso productivo industrial, que las empresas encargan a mujeres que trabajan en sus casas (las trabajadoras a domicilio) o en pequeños talleres a su cargo. Los últimos trabajos de muchas de las obreras que empezaron a trabajar en la industria a edades tempranas (15-19 años) y que ya mayores continúan su trayectoria como cuentapropista, se inscriben en rubros del área textil.

jóvenes se desplacen más en el mercado laboral y accedan a posiciones más altas. Sin embargo, estas tendencias favorables para la generación más joven se dan en un cuadro de movilidad ocupacional restringida, que ubica a las personas dentro de determinadas categorías. Entre las categorías y puestos de trabajos se levanta una serie de barreras que impiden ascender no sólo debido a diferencias de escolaridad, sino también por la procedencia de clase y cultural. Así, por ejemplo, la mayor movilidad en las jóvenes se da en una franja intermedia, entre trabajos de las categorías no manual baja y manual asalariada. Las jóvenes tienen que hacer constantes esfuerzos, habitualmente capacitarse, para no retroceder a las posiciones consideradas menos prestigiosas, como el trabajo en servicios domésticos.

El mayor desplazamiento de las cohortes más jóvenes en un mercado de trabajo que ofrece empleos más inestables, y muchos de ellos más precarios, constituye una presión adicional para acelerar los procesos de individuación en las jóvenes, es decir, para que lleguen a considerar sus trayectorias laborales como producto de sus decisiones, esfuerzos, capacidad y resistencia, y no como el resultado previsible de haber logrado ingresar a un lugar de trabajo donde se mantendrán relativamente sin mayores modificaciones a lo largo de los años.

Como ya se advirtiera, en el caso particular de las mujeres, su doble presencia en el ámbito familiar y en el laboral cobra una importancia fundamental en la construcción de sus trayectorias laborales. Dicho en otras palabras, la manera como las mujeres combinan sus responsabilidades en el trabajo reproductivo con su participación simultánea y creciente en el mercado de trabajo o trabajo productivo, influye en la forma que toman sus trayectorias laborales.

3. LA DOBLE PRESENCIA DE LAS MUJERES

El espacio familiar y el laboral, en los que las mujeres están simultáneamente presentes, no sólo se organizan en torno a tareas diferentes, sino que además están regidos por lógicas aparentemente contradictorias: la del afecto, la solidaridad y las relaciones personales en el primero; la del rendimiento, la disciplina y la productividad en el otro. Esta doble presencia las obliga a depositar energías y expectati-

vas en uno y otro espacio, y a distribuir el tiempo entre las exigencias y demandas de cada uno de ellos.

Circunstancias particulares de ambos ámbitos concurren sea para inhibir, sea para ampliar los grados de libertad que las mujeres tienen para definir sus trayectorias laborales. Entre los factores del ámbito familiar se destaca a continuación la presencia de pareja y de hijos.

3.1 La pareja en la vida laboral de las mujeres

La vida personal y la de pareja están sometidas a muchos cambios. El análisis comparativo de las trayectorias de nuestras cohortes permite observar un gradual proceso de ruptura con el tradicionalismo y un aumento de la reflexividad en las mujeres en el ámbito privado, lo que va modificando las relaciones dentro del matrimonio, el ejercicio de la sexualidad, las relaciones con los hijos y las amistades. Esta ruptura no es una consecuencia espontánea de la modernización, si bien está facilitada por ella; como veremos, es también el producto de conflictos y negociaciones de las mujeres con sus próximos masculinos, que se resisten a cambiar las normas que regulan sus relaciones con las mujeres. Estos cambios ofrecen oportunidades a las mujeres para lograr una mayor autonomía en el diseño de su trayectoria laboral, pero también les significan obstáculos y riesgos incluso de mayor dependencia y menor valoración social si no cuentan con los recursos personales y sociales necesarios. Distintas investigaciones han demostrado que la función exclusiva de las mujeres como esposas, madres y dueñas de casa ya no es tan valorada como antes, y se les exige una mayor colaboración a la manutención del hogar (Commaille 1993).

La presencia de una pareja estable, la edad que se tiene al conformarla, la distancia entre sus miembros en cuanto a recursos que movilizan y oportunidades que les ofrece el mercado laboral, como también el número, intervalo de nacimiento y edad de los hijos, son factores objetivos que inciden en las trayectorias laborales de las mujeres con pareja.

La articulación y negociación con el proyecto laboral de la pareja es un aspecto central en la construcción de la autonomía y la libertad de las mujeres en el mercado de trabajo. Estas negociaciones es-

tán condicionadas por las imágenes de familia presentes desde la infancia, la valoración acordada por las mujeres y sus parejas a sus respectivos trabajos y la representación de ambos sobre el tipo de familia que quieren construir. Las negociaciones exigen a las trabajadoras armonizar y jerarquizar diversas representaciones y expectativas sobre sí mismas, con las imágenes y representaciones que sus parejas tienen de estas dimensiones y de sus identidades como trabajadoras.

Las posibilidades de las mujeres de hacer respetar sus trayectorias laborales se relacionan también con la distancia objetiva entre ambos miembros, en niveles educativos, técnicos y profesionales; y con la capacidad de generar ingresos y el prestigio de las ocupaciones a las que acceden. Una gran distancia o heterogamia a favor del marido actúa como presión implícita o explícita para que las mujeres, de acuerdo a criterios de costo/oportunidad y de prestigio social, subordinen sus proyectos a los de la pareja, los que se transforman en el eje del proyecto familiar. La organización del trabajo y la exigencia de una disponibilidad laboral total en los cargos de responsabilidad y mando influyen en el mismo sentido, el de la subordinación de las mujeres a las carreras laborales maritales.

En las generaciones mayor e intermedia, la disposición a aceptar y respetar el espacio de desarrollo laboral de las mujeres es mucho menor en las familias con escolaridad baja en las que los hombres desempeñan trabajos manuales. Las mujeres entran sin problemas al mercado laboral sólo cuando el hombre no tiene trabajo o si sus ingresos son insuficientes. Sin embargo, en estos casos los varones están más dispuestos a asumir el cuidado de los hijos y las tareas domésticas. En las parejas de niveles educativos más altos, el respeto y la valoración del desarrollo de la mujer se vinculan, por un lado, a la posición que el trabajo tiene en la identidad personal de las mujeres, y, por otro, con la manera como es interpretada la distancia objetiva entre los cónyuges en el desempeño y logro profesional.

En el capítulo siguiente, sobre las trayectorias laborales de los varones, volveremos sobre este tema desde su punto de vista: cuáles son las opiniones de los hombres con pareja respecto al trabajo de su cónyuge y cuáles las imágenes de familia que se han formado y qui-

sieran alcanzar, teniendo presente las diferencias en cuanto a pertenencia social y cohorte y las diversas ocupaciones que desempeñan.

A continuación distinguimos tres tipos de relación de pareja. El primero engloba los casos en que las mujeres subordinan su inserción y comportamiento en el mercado de trabajo a la aprobación e itinerario laboral de sus maridos. Las mujeres entran y salen del mercado de trabajo según las necesidades de la familia. Este modelo es más usual en familias procedentes de sectores socioeconómicos bajos y en las generaciones mayores, pero también en sectores medios cuando existe una marcada heterogamia entre los cónyuges y prevalece una representación de la masculinidad asociada al éxito laboral y el prestigio social. Sin embargo, la subordinación de las mujeres en ambos sectores sociales no es total; las actividades laborales que desarrollan son frecuentemente interpretadas por ellas como espacios de libertad y de realización personal dentro de una vida hegemonizada por la voluntad masculina.

Sara (45 años, casada, cuatro hijos, estudios universitarios incompletos) proviene de una familia de sectores medios. Al contraer matrimonio, decidió dejar de estudiar para que el esposo pudiera continuar sus estudios, ya que estos le parecían más importantes que los propios (él estudiaba ingeniería civil). Además, debía ser él quien, según sus expectativas, tendría que hacerse cargo de mantener el hogar. Después del matrimonio empezó a trabajar, porque el empleo de su esposo era a tiempo parcial y sus ingresos no resultaban suficientes para cubrir las necesidades de su familia. Abandonó este trabajo al octavo mes de embarazo de su primer hijo. Varias razones intervinieron en esta decisión, tales como la presión de su esposo y suegra para que se quedara cuidando al niño, lo que era posible, porque los ingresos del marido habían aumentado; la evaluación de la familia era que lo que gastarían para que alguien cuidara al niño sería más de lo que ella podría ganar con su trabajo. Poco más de un año después nació su segunda hija. El marido se graduó y consiguió empleo como ingeniero. Luego de un tiempo, *Sara* empezó la venta de repostería artesanal que ella misma produce, actividad que es interrumpida en ocasión del nacimiento de los hijos. Pese a la importancia que esta actividad tiene para ella, es considerada por el marido y

los hijos como una interferencia en la dinámica familiar y debe realizarla dentro de los límites estrechos que esta le deja.

El segundo tipo de relación de pareja, opuesto al anterior, comprende a aquellas en las cuales las mujeres afirman su derecho a un desarrollo laboral autónomo, cualquiera sea la distancia de oportunidades entre ambos cónyuges, y conciben a sus familias organizadas en torno a la doble carrera de sus miembros. Las dinámicas familiares suelen estar cruzadas por negociaciones, tensiones o conflictos con respecto a la interferencia entre las carreras de ambos. Esta situación es más habitual entre las mujeres, para las cuales el trabajo es una dimensión sustantiva de su identidad personal, tienen mayores niveles de escolaridad y se insertan en posiciones de mandos medios.

Las mujeres de las generaciones intermedia y mayor tuvieron más dificultades en negociar su proyecto laboral, pues —a diferencia de la cohorte más joven— no contaron con modelos ni experiencias semejantes en sus familias de origen ni un entorno cultural que reconociera la presencia más generalizada de las mujeres en el mercado de trabajo.

Josefina (48 años, casada, tres hijos, estudios universitarios), educada en el ideal de independencia y logro profesional, tuvo un inicio laboral exitoso y ascendente. Esta trayectoria se vio interrumpida por el exilio. Logró adaptarse bien al primer país donde arribó y trabajar con éxito en su campo profesional. Se enamoró, se casó, se trasladó a Europa. Se separó y casó nuevamente años después. Comenzó a privilegiar los proyectos laborales de su pareja, dejando en segundo lugar los propios, sin abandonarlos por completo. Esta situación le desencadenó una crisis depresiva. Después de momentos de conflicto y tensión, el marido debió ceder y modificar su carrera profesional para ampliar las posibilidades de reinserción laboral de ella. Cambiaron de país, trasladándose a uno más favorable para el desarrollo de ambos. Ella está muy orgullosa de haber preservado su línea laboral, pese a todas las dificultades que atravesó en su recorrido vital, y valora los logros alcanzados en la esfera familiar y profesional, aunque tiene claro que profesionalmente habría esperado más de sí misma. Si bien da importancia a su relación de pareja y encuen-

tra que ha mejorado, la percibe como un obstáculo para el desenvolvimiento de su vida laboral y una fuente de conflictos. La relación actual es el resultado de esfuerzos prolongados y dolorosos de confrontación con su marido.

El tercero, y último tipo de pareja, incluye a aquellas cuyos miembros no difieren mucho entre sí; esto es, donde hay homogamia en cuanto a educación, edad y pertenencia social, y ambos concurren al desarrollo de una actividad laboral destinada a asegurar la sobrevivencia familiar.

Elsa (55 años, casada, cuatro hijos, octavo básico) empezó a trabajar muy joven, a los trece años, porque su situación económica no era muy buena. Trabajó inicialmente como asalariada y luego se independizó. Considera que le ha ido bien en los negocios. Es propietaria de su casa y tres locales comerciales, dos de los cuales están arrendados. Actualmente se dedica a supervisar su negocio, sin estar necesariamente atada al mismo. Afirma que no quiere menospreciar a su esposo, pero que todo lo que tienen lo hizo ella misma, es producto de su esfuerzo, y este hecho es motivo de satisfacción.

3.2 Mujeres sin pareja

Las mujeres sin pareja enfrentan de manera distinta su inserción laboral. Este grupo no es internamente homogéneo, ya que hay algunas que tienen hijos y otras no, lo que constituye un factor de diferenciación muy fuerte entre ellas.

Para las mujeres sin pareja y con hijos, las entradas y salidas del mercado por razones familiares no constituyen en general una alternativa. Han debido apoyarse emocionalmente en sus familias de origen y contar con su ayuda para la educación de los hijos y la realización del trabajo doméstico. Conforman a menudo una nueva familia formada por tres generaciones. A pesar de las tensiones que puede suscitar este grupo familiar, en el caso de nuestras entrevistadas ellas se beneficiaron del apoyo afectivo y material de sus miembros, los que resultaron fundamentales para su desempeño laboral. Asimismo, las relaciones tendieron a ser más horizontales y complementarias, organizadas en torno a las obligaciones y responsabilidades de la trabajadora en el mundo familiar y laboral. Los hijos e hijas, a su vez,

han jugado un papel central como nutriente afectivo y de apoyo concreto a las madres, al respaldarlas en sus decisiones. Para muchas de ellas, el trabajo ha representado una oportunidad para elaborar y compensar las frustraciones experimentadas en la vida de pareja y para recuperar, al decir de algunas, la autoestima tan mellada.

El relato de la vida de *Soledad* (41 años, viuda, una hija, estudios universitarios) aparece como una lucha constante ante la adversidad, pero al mismo tiempo como una búsqueda. Búsqueda de sí, de un espacio para ella, de una manera de ganarse un lugar y de encontrarse conforme con ella misma, elementos que el trabajo y el desarrollo profesional le dan. Buena parte de la capacidad de recuperarse de las heridas infligidas por experiencias dolorosas, tanto en su casa como en su matrimonio, está puesta en el hecho de trabajar, sentirse reconocida, autónoma, productiva e independiente. Se casó a los veintiún años, en parte para escapar del autoritarismo, abuso y posesividad de su padre. Sin embargo, su matrimonio la puso en una situación tanto o más difícil. Frente a un matrimonio deshecho, como ella lo califica, y la evidencia de que el tiempo estaba pasando para ella, retomó los estudios a fin de lograr algo que le diera seguridad para el futuro. Su experiencia en la universidad fue muy buena, disfrutó de ella, se dedicó seriamente a sus estudios, estableció nuevas relaciones amistosas y participó activamente en la vida universitaria. Desde que se separó y luego de que el marido muriera, vive en casa de sus padres. La presencia de su hija cohesionó a sus padres y significó un cambio radical de las relaciones de ella con su padre. Trabajar le da gran satisfacción y le sirve para recuperar su autoestima y seguridad personal. Aunque en la actualidad tiene pareja, ha excluido la posibilidad de formar un nuevo hogar.

En otras circunstancias, como, por ejemplo, en el caso de mujeres que migraron de zonas rurales o poblaciones del interior del país y que trabajaron como empleadas domésticas, se insertaron en las familias donde trabajaban renunciando a desarrollos personales más independientes. La llegada de hijos sin la presencia del padre aumentó su vulnerabilidad a la dependencia a cambio de algún nivel de protección y las expuso a la manipulación, el engaño y la subordinación en sus espacios laborales y en las relaciones personales.

El caso de las jóvenes solteras, sin hijos, es diferente. Menos presionadas por las exigencias familiares y las demandas maritales, las jóvenes solteras pueden preguntarse por lo que desean, por el grado de satisfacción alcanzado en el trabajo, y anticipar sus pasos futuros. Sin embargo, en las distintas cohortes, la soltería encierra potencialidades distintas de acuerdo a los niveles de escolaridad y la socialización previa de las trabajadoras.

Para las solteras de la cohorte más joven, aunque con distintos matices, el trabajo constituye el centro de su vida actual y una base de proyección hacia el futuro. No quieren repetir las experiencias de sus madres, sometidas en sus casas a la autoridad paterna o atadas a trabajos muy precarios que las expusieron al abuso y la arbitrariedad. Comparten una mayor conciencia de la responsabilidad que les cabe en definir el sentido de sus vidas, el que aparece menos ligado al peso de las costumbres que en el caso de las generaciones de más edad. *Gloria* y *Marcela* son dos ejemplos claros de esta generación.

Gloria (25 años, soltera, estudios técnicos incompletos, obrera de confecciones), se trasladó desde el sur a Santiago una vez que dejó de estudiar para técnica en asistencia judicial en provincia. La idea de migrar y trabajar fue un modo de escapar de un medio que, en su interpretación, la condenaba a un futuro que no quería para sí: un destino de mujer semejante al de su madre, situación que resume diciendo: “si te quedas, te apestas”. Salir de su medio social y familiar significaba apostar por una vida más trabajada (tener un trabajo, sostenerse, esforzarse por sí misma), con más experiencias y contactos que la enriquecieran personalmente. En Santiago vivían todas sus hermanas. Decidió vivir con una hermana soltera, y lo hace hasta hoy. En la actualidad evalúa la posibilidad de realizar estudios técnicos de laboratorista dental. Pese a las malas condiciones laborales –inestabilidad en el trabajo, bajos sueldos, mal trato–, para *Gloria* el trabajo está asociado positivamente con la posibilidad de autonomía. Afirma que no podría dejar de pensarse como trabajadora. En este sentido, considera que debería hacer un esfuerzo y destinar dinero y energía para el estudio de una profesión técnica, aunque todavía no se ha decidido a hacerlo. Reconoce que el hecho de estar soltera la sitúa en una posición privilegiada respecto a otras trabajadoras. Todo el dinero es para ella y tiene resueltos los problemas domésticos.

Piensa que tener hijos en las condiciones de trabajo actuales es muy difícil.

Marcela (30 años, soltera, estudios superiores completos) terminó sus estudios secundarios e ingresó a trabajar como asistente de párvulos. Al mismo tiempo ingresó a la universidad para seguir la carrera de educadora de párvulos, y una vez que terminó se inscribió en una licenciatura en educación. Reconoce que combinar ambas actividades le ha demandado un gran esfuerzo –dividir los días entre el trabajo y el estudio y pasar los fines de semanas preparándose–, pero se siente muy satisfecha con sus logros, los que se han traducido en mayores responsabilidades, respeto, independencia y avanzar en la carrera. Valora estar soltera en este momento, porque le permite estudiar, lo que no podría hacer si tuviese pareja e hijos. Sólo una vez que termine los estudios pensará en formar pareja.

3.3 Las relaciones con los hijos y el trabajo doméstico

La mayoría de las mujeres entrevistadas, aunque con distintos matices y prioridades de acuerdo con su procedencia social y biografía personal, el grado de escolaridad y la situación familiar y laboral, sigue basando parte sustantiva de su identidad en la maternidad y en su desempeño como pareja, esposa y ama de casa. Esto permite comprender que en el momento en que nacen sus hijos, acepten, aunque no sin conflicto, la redefinición y el reordenamiento del resto de las tareas domésticas –la alimentación, limpieza, trámites y pagos de los servicios– como propias de sus roles de madre y esposa, aunque antes tales tareas hubiesen estado distribuidas de otra manera entre los cónyuges. Permite entender también que muchas mujeres permanezcan fuera del mercado de trabajo o que se retiren temporal o definitivamente cuando nacen los hijos. Un tercio de las mujeres de la generación mayor y una de cada cinco de la cohorte intermedia dejaron de trabajar debido al nacimiento y cuidado de los hijos. Una de cada diez mujeres de la cohorte de más edad se retiró por más de un año del mundo laboral, aludiendo a razones familiares. Además, como dijéramos antes, las ausencias más prolongadas del trabajo se concentraron entre el primero y segundo empleo, coincidentes con la edad en que las mujeres tienen sus hijos. En los casos de permanecer

en el mercado, muchas se desplazan a empleos de carácter más flexible, que les posibilitan articular el trabajo remunerado y las obligaciones familiares.

Empero, la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y la menor valoración social de la consagración de las mujeres a la familia han generado un proceso de redefinición de los alcances y contenidos atribuidos a la maternidad. La dedicación exclusiva a la maternidad deja insatisfechas a las trabajadoras, pero la articulación de ambas esferas les resulta difícil, sobre todo cuando no existen cambios sustantivos en la distribución de género del trabajo reproductivo ni servicios sociales suficientes y adecuados que reduzcan las tareas domésticas.

Ahora bien, las modalidades y circunstancias en que las mujeres viven la maternidad cambian de acuerdo con la edad en que tienen a los hijos, el intervalo entre ellos, el estado civil y la escolaridad, por un lado; y el tipo de trabajo que desempeñan, por el otro. Así, por ejemplo, las trabajadoras que se casaron jóvenes y tuvieron sus hijos en un breve lapso han estado más presionadas a asumir la totalidad de las tareas domésticas, y han perdido fuerza en la negociación con la pareja debido a la ausencia de una experiencia laboral previa que afirme su imagen de trabajadora. Esta situación es más frecuente en el colectivo de más edad, en el que una mayor proporción ingresó a trabajar estando casada y con menores niveles de escolaridad. Es diferente la experiencia de las mujeres que trabajaron antes de casarse, con niveles educacionales más altos, que se relacionan y negocian con sus parejas a partir de un pasado que las reconoce como trabajadoras.

La presencia simultánea de las mujeres en el mundo de la familia y el trabajo, y la posición generalmente subordinada en ambos espacios, permiten distinguir hitos críticos que suelen enfrentar en su vida laboral y familiar.

4. HITOS CRÍTICOS

Los hitos críticos en las trayectorias laborales son las coyunturas específicas que rompen el equilibrio alcanzado entre ambas esferas, y exigen de las trabajadoras decisiones o nuevas respuestas que ponen

en juego sus motivaciones, recursos y representaciones, e influyen sobre la dirección que toma el itinerario laboral. Estos momentos están asociados a eventos que ocurren en la vida familiar y en el ámbito laboral, y la manera de enfrentarlos depende en parte de las respuestas de los miembros más importantes del entorno inmediato –padres, hermanos, pareja, amigos–, sin olvidar el papel que juega el significado que el trabajo tiene para ellas. El valor que este tiene y el lugar que ocupa en la representación de sí mismas juegan un papel central en su motivación e interés por permanecer en el mercado de trabajo y en la superación de los obstáculos y presiones que se ejercen sobre ellas en los momentos críticos.

Cabe hacer aquí una digresión respecto al significado del trabajo para las mujeres.

Los elementos con que se valora el trabajo y el sentido que este adquiere en la vida de las mujeres se refieren básicamente al ámbito emocional y subjetivo, a procesos de redefinición subjetiva y de nuevas formas de representación de sí. A diferencia de los varones, para quienes la actividad laboral es un componente fundamental de la constitución de su identidad de género, en la identidad de las mujeres la maternidad y el trabajo compiten como ejes centrales de la misma. Los varones difícilmente pueden pensarse a sí mismos sin trabajar. El trabajo es para ellos una obligación y no una opción; no sólo los afirma en su identidad como personas, como esposos, padres de familia, sino que también los legitima en tanto varones, confiriéndoles autonomía y autoridad. En el caso de las mujeres, el trabajo es considerado todavía una opción, y es sobre todo la maternidad la que las afirma en su identidad como personas. Entre maternidad y mujer se dio una fusión, de modo que el destino de ser madre sería la única posibilidad de realización. Esta misma articulación ocurre entre hombre y trabajo, dice Nolasco (1993).

Para muchas de las mujeres entrevistadas, el trabajo está asociado a la constitución de una nueva imagen de sí, a nuevos espacios sociales y a la capacidad de negociación con otros, especialmente con aquellos del entorno familiar. Esta potencialidad del trabajo es reconocida por gran parte de las entrevistadas, más allá de las experiencias particulares de cada una, pues asocian la pre-

sencia en el mundo laboral con la posibilidad de ser valoradas y reconocidas y con el logro de autonomía e independencia. El trabajo es evaluado como una fuente de enriquecimiento personal a través del contacto con otros. En este mismo sentido, coinciden en que la permanencia exclusiva en la familia no sólo atenta contra su individualidad, sino que además les hace perder poder y respeto en las negociaciones familiares e inhibe su crecimiento personal. Empero, la prioridad otorgada al trabajo, asociada a la autorrealización, comporta una aparente menor preocupación por subrayar los logros profesionales y laborales propiamente tales, quedando en segundo plano la dimensión del aporte material relacionado con el trabajo.¹⁰

Las generaciones mayores acentúan más que las jóvenes los efectos positivos que tiene su trabajo en la familia, mientras que estas últimas subrayan las dimensiones de realización personal y laboral. Las características de la situación socioeconómica apoyan también interpretaciones diferentes, en la medida en que el monto de las urgencias no es equivalente. En mujeres de grupos sociales de mayores recursos, si bien el sentido del trabajo es presentado a veces como necesidad, lo es principalmente como un destino elegido, vinculado con la idea de autorrealización. Por el contrario, entre aquellas pertenecientes a sectores de menores recursos, el trabajo se presenta principalmente como una exigencia y una necesidad para la sobrevivencia, a pesar de que existe un reconocimiento de sus beneficios a escala personal y emocional.

Provistas con estas diferentes significaciones del trabajo, las mujeres enfrentan los hitos críticos en su trayectoria laboral. El primero de ellos es la entrada al mundo laboral. La ausencia de personas relevantes, que refuercen la centralidad del trabajo en la vida de las jóvenes y las ayuden a anticipar los pasos siguientes en el momento de integrarse al mercado de trabajo, lleva a las jóvenes a incorporarse con una visión muy inmediata y coyuntural y a perder de vista el horizonte temporal de su trayectoria.

10. Lo dicho antes no se aplica a mujeres jefas de hogares monoparentales; en estos casos, los ingresos monetarios sí son puestos de relieve.

Otros hitos críticos en la vida de las mujeres son la formación de pareja y el nacimiento de los hijos. Estas circunstancias, en particular el nacimiento del segundo y tercer hijos, se vinculan frecuentemente con respuestas como el abandono (definitivo o temporal) del mercado de trabajo, o con cambios de dirección del curso laboral. Atravesar esta situación sin dejar el ámbito laboral estaría ligado a la capacidad y posibilidad de delegar funciones y realizar negociaciones exitosas con la pareja.

A lo largo de las trayectorias laborales, la mayoría de las trabajadoras ha enfrentado conflictos con las jerarquías o con los compañeros de trabajo. Muchas se han sentido insatisfechas con el contenido de sus actividades, por considerar que no correspondían ni a sus capacidades, ni a sus expectativas, ni a la imagen de sí mismas; o han encarado nuevas exigencias derivadas de las transformaciones en la organización del trabajo, situaciones todas que constituyen otro hito crítico que puede presentarse en la trayectoria laboral de las mujeres.

En esta coyuntura, la respuesta del entorno cercano juega un papel relevante en cómo ellas enfrentan las situaciones conflictivas. Las mujeres con pareja son muy vulnerables a los consejos o intervención de los otros para retirarse del empleo o cambiarse a trabajos menos exigentes, sobre todo cuando el doble ingreso no es tan importante o el costo del trabajo que ella desempeña es muy alto en relación con sus beneficios. Las mujeres sin pareja, al contrario, están obligadas a buscar otras formas de solución, lo que redundaría en un mejor aprendizaje del manejo de los conflictos en el puesto de trabajo.

Otro de los momentos claves es la reinserción en el mercado laboral luego de un alejamiento temporal, la que en general constituye una experiencia muy difícil. Las mujeres no sólo se reincorporan por razones económicas, sino también movidas por el deseo de recuperar independencia y autonomía y mejorar su posición en el hogar. De acuerdo a los testimonios, en los primeros momentos del retiro las mujeres experimentan un sentimiento de alivio, pues desaparece el motivo de conflicto o presión inmediata y sienten la posibilidad y expectativa de mejorar la calidad de las relaciones con sus hijos. Sin embargo, la mayoría de ellas da cuenta de la frustración que le pro-

duce al cabo de un tiempo permanecer siempre en su casa, los sentimientos de vacío e inutilidad que las embargan y la pérdida de influencia dentro del hogar.

Aquellas mujeres que quieren recuperar o mejorar la posición laboral que antes tenían, a menudo enfrentan una negativa del mercado. Esto pone a prueba su autovaloración personal, particularmente en quienes han pasado cierto límite de edad, lo que puede hacerlas desistir en su búsqueda. Cuando la reincorporación se relaciona con un descenso en la jerarquía ocupacional o empeoramiento de la calidad de las condiciones de trabajo, los sentimientos de insatisfacción y las malas condiciones efectivas de las ocupaciones las empujan a abandonar otra vez el mercado laboral. El nuevo reingreso tiempo después suele deberse a la necesidad económica o al descontento experimentado por permanecer en el ámbito doméstico, estableciéndose de esta manera un círculo vicioso.

5. LA CENTRALIDAD DE LOS SUJETOS

Por último, pero no por ello menos importante, la reconstrucción de las trayectorias laborales permite conocer cómo operan factores de orden individual y subjetivo e identificar las características individuales que actúan positiva o negativamente en la permanencia y avances de las mujeres en el mercado laboral. Las características individuales hacen posible entender las diferencias en el desarrollo laboral de mujeres que provienen de un mismo medio cultural, que han accedido a recursos educativos similares, tienen la misma posición familiar y ocupacional y enfrentan problemas similares. Niveles de satisfacción personal y laboral dispares acompañan sus itinerarios, los que pueden ser continuos o discontinuos y seguir un curso ascendente, irregular o descendente.

La idea y la experiencia del éxito laboral están presentes en las trabajadoras, para quienes el trabajo es parte importante de su identidad personal, cualquiera que sea su categoría ocupacional. Los criterios para definir el éxito laboral son heterogéneos. Ellos hacen referencia, en primer lugar, a las motivaciones y valores que orientan las trayectorias laborales; en segundo término, al grado de acumulación material y de reconocimiento efectivo; y, en tercer lugar, al nivel de

satisfacción asociado a la experiencia laboral. En la combinación e interacción de estos tres aspectos se organiza la definición de éxito laboral.

Las motivaciones y valores que encauzan las trayectorias laborales y sirven como guías de evaluación del éxito laboral son múltiples. Algunas mujeres valoran la posibilidad de innovación, la libertad y la creatividad en el desarrollo de la tarea; unas, los desafíos empresariales; y otras, la estabilidad, la seguridad y la armonía entre lo familiar y laboral. El grado de acumulación se relaciona, por su parte, tanto con lo material como con el modo en que se han sucedido a lo largo de la historia laboral los diferentes puestos de trabajo o las calificaciones de la tarea realizada; es decir, con la calidad o el prestigio social de los puestos de trabajo o las calificaciones de la labor cumplida. La acumulación laboral se refleja en los itinerarios en los cuales alguno de estos dos componentes va aumentando con el transcurso del tiempo. Y la satisfacción asociada a la experiencia laboral, como hemos visto, tiene tanto componentes materiales y económicos como no materiales, en términos de autovalorización, realización personal, autonomía y poder.

Por otra parte, la continuidad en las trayectorias laborales se vincula, de manera muy importante, con una perspectiva de futuro asociada a esa actividad. Aunque el proyecto laboral no sea siempre del todo consciente para los individuos, pasado el tiempo y mirando hacia atrás es posible abstraer la racionalidad de los pasos dados por las mujeres para perfeccionarse como trabajadoras, mantenerse y desplazarse en el mercado.

El cambio desde la idea de actividad laboral hacia la de proyecto laboral supone poner en claro que se trata de un itinerario del cual el sujeto es agente a partir de determinadas expectativas y deseos, que se expresan en metas y objetivos concretos. Es agente efectivo, además, en tanto construye, consciente e inconscientemente, estrategias para alcanzar los objetivos propuestos, las que, para ser exitosas, deben armonizar las motivaciones y deseos, las habilidades, capacidades y límites personales, y las demandas laborales específicas. La redefinición de las expectativas a partir de la confrontación entre las perspectivas iniciales y las condiciones concretas del mercado de

trabajo, la percepción de los límites y potencialidades personales, las exigencias del medio social inmediato y el momento biográfico particular en el curso de la trayectoria laboral, resultan fundamentales para mantener el control sobre los itinerarios laborales y asegurarse fuentes de satisfacción en el medio laboral. En este sentido, cuando el reconocimiento de una insatisfacción se relaciona con la autopercepción como agente efectivo de la trayectoria laboral, puede constituirse en un motor para el cambio.

También la capacidad analítica para identificar requerimientos de distintos tipos, reconocer la adecuación de las habilidades a las exigencias y diagnosticar la propia posición dentro de la situación laboral, está presente en las trayectorias laborales fluidas y ascendentes. Esto supone que las trabajadoras puedan definir las demandas a las que deben responder, y anticipar y organizar respuestas a las mismas.

La capacitación permanente constituye una estrategia fundamental para hacer realidad proyectos laborales, dado que posibilita la continuidad y estabilidad en los empleos, sobre todo cuando estos cambian en su organización o incorporan nuevas tecnologías. Sin embargo, las mujeres entrevistadas no han dedicado mucho tiempo a programas de capacitación relevantes, con efectos más positivos en su posición en el mercado de trabajo. Han emprendido, por el contrario, capacitaciones de corta duración, debido a una suerte de temor a comprometerse a más largo plazo, en la idea de los posibles imprevistos familiares o simplemente por cierta desconfianza en sus propias capacidades para mantenerse en un proyecto por períodos prolongados.

Otro de los factores subjetivos más importantes que intervienen en la relación con lo laboral en el caso de las mujeres es la capacidad de discriminación emocional respecto al trabajo, referida a la capacidad para pensar y manejar la relación con él. Cuando la carga emocional se impone sobre la dimensión contractual formalizada del trabajo, se tiende a producir una excesiva personalización de las relaciones y expectativas en lo laboral, y una pérdida de conciencia sobre las responsabilidades y derechos que corresponden como trabajadora.

Así, la centralidad del trabajo en la representación de sí, la capacidad de elaborar un proyecto personal y analizar cognitiva y emocionalmente las situaciones laborales, están presentes en la mayoría de las trayectorias laborales que son consideradas como exitosas por parte de las propias trabajadoras, y son mucho menos frecuentes en los itinerarios estimados irregulares o descendentes.

En síntesis, las trayectorias laborales de las mujeres han experimentado cambios intergeneracionales importantes, los que pueden ser entendidos en el contexto de las transformaciones sociales, económicas y culturales que están teniendo lugar en las últimas décadas. Los cambios se orientan hacia comportamientos más alejados de los tradicionales y hacia una mayor individuación de las mujeres, proceso fundamental para que ellas se reconozcan como sujetos de derecho al interior de las relaciones de género que organizan la familia y el mundo laboral y público.

Las normas más tradicionales que condicionaban en gran medida las expectativas de las mujeres y orientaban sus interacciones con los demás, al ir adquiriendo un carácter más negociado, favorecen sus experiencias de individuación. De esta manera, las regulaciones de género se van transformando en la interacción que establecen hombres y mujeres –en la pareja, en el trabajo–, en las cuales se enfrentan, negocian y llegan a sucesivos acuerdos. En otros casos, la ruptura de los lazos tradicionales es seguida por experiencias de vulnerabilidad y dependencia, sobre todo en las mujeres que cuentan con escasos recursos para sortear los mecanismos de discriminación social y sexual vigentes.

El análisis de las trayectorias laborales pone de manifiesto con claridad la agencia individual y colectiva de las mujeres en el proceso de transformación de las regulaciones de género. Estas devienen cada vez más cuestionables y contradictorias con sus expectativas y nuevas prácticas, especialmente en el caso de las generaciones más jóvenes. El papel de los procesos de significación de las condiciones de vida, de las relaciones con otros, de la percepción de sí, y las expectativas, juegan un papel fundamental en la orientación de las trayectorias y en la transformación de las prescripciones de género.

CAPÍTULO QUINTO

TRAYECTORIAS LABORALES MASCULINAS Y ORDEN DE GÉNERO

VIRGINIA GUZMÁN Y AMALIA MAURO

En este capítulo se analiza la forma como las transformaciones en el mercado de trabajo inciden en las características de las ocupaciones, en las relaciones laborales, en los vínculos de los trabajadores con el mundo laboral. Se consideran también las estrategias que despliegan para mantenerse y desplazarse en ese mercado, estrategias que, siendo laborales, de alguna manera se sustentan en la organización de la vida privada. Al respecto, se examina cómo influyen los cambios ocurridos en el mercado de trabajo –entre ellos, la incorporación creciente de las mujeres al ámbito laboral–, en la forma en que los varones construyen sus relaciones de pareja, perciben y significan el trabajo no remunerado de sus compañeras y distribuyen el trabajo productivo y reproductivo.

El enfoque y los temas abordados en este capítulo parten de la premisa de que el trabajo remunerado sigue ocupando un papel central en la construcción de la identidad de los hombres¹ y en la organización de las relaciones sociales. Adoptar esta perspectiva no significa afirmar que las transformaciones en el mercado de trabajo sean el factor explicativo único de los cambios en la vida privada de los sujetos y en sus estrategias laborales, ni tampoco que esta influencia sea, en todos los casos, directa o tenga efectos similares en todos los trabajadores. Por el contrario, los cambios en el mercado de trabajo están mediados por una serie de procesos de diversa índole que orientan las opciones de los sujetos en diferentes direcciones y se plasman

1. Esto concuerda con lo sustentando por diferentes autores (Fuller 1997, Nolasco 1993, Olavarría et al. 1998, entre otros) acerca del trabajo como eje central de la identidad masculina.

en biografías laborales singulares. Los sujetos significan y representan la realidad que les toca vivir a partir de su biografía personal, que se ha ido desplegando al interior de las relaciones que establecen con los demás –hombres y mujeres–, desde la familia de origen hasta el momento actual, a través de contextos históricos específicos.

1. ESTRATEGIAS LABORALES Y ARREGLOS FAMILIARES EN UN MERCADO DE TRABAJO CAMBIANTE

Las diferentes estrategias laborales llevadas a cabo por los trabajadores para enfrentar los cambios ocurridos en el mundo del trabajo, que acabamos de presentar, influyen en él y son influenciadas por las relaciones de género que se establecen en la pareja. Dicho en otros términos, la construcción de trayectorias laborales diversas se vincula con diferentes arreglos familiares o división sexual del trabajo en la pareja (trabajo productivo y trabajo reproductivo) que examinaremos a continuación.

1.1 Estrategias laborales y arreglos familiares tradicionales

Hasta décadas recientes, la forma social específica de trabajo predominante, ligada a la producción industrial, se caracterizaba por concretarse en empleos que constituían la única fuente de ingreso y provisión de los trabajadores. Estos trabajos se realizaban a tiempo completo y la remuneración aseguraba al menos la subsistencia individual y del núcleo familiar. La relación laboral era de duración indefinida y, por principio, proyectada hacia la continuidad y estabilidad del empleo. Este tipo de trabajo estaba entretejido en una red de normas legales que garantizaban las condiciones contractuales y la protección social. También se normaba y estandarizaba la organización del tiempo de trabajo, es decir, la duración y distribución de la jornada laboral. Además, el empleo procuraba estatus y reconocimiento social, y era el medio principal de integración ciudadana.

El funcionamiento de este tipo de relación laboral se basa en ciertos valores, actitudes y habilidades personales apreciados y fomentados por los empleadores y asumidos por los trabajadores, tales como la disciplina, la constancia, la asistencia, la responsabilidad, la ho-

nestidad, la disponibilidad de tiempo total para el trabajo, la lealtad y el compromiso con la empresa o compromiso institucional. El desarrollo y consolidación de estos valores requieren, como dice Richard Sennett (2000), de un largo tiempo de gestación; de allí que se vinculen tan estrechamente a la aspiración y búsqueda de estabilidad, de permanencia en la misma institución o empresa y al afán de superación. La percepción de la organización de la producción industrial y del modelo de trabajador que dicha organización supone lleva a que los sujetos privilegien la estrategia de *avanzar en la empresa: hacer carrera en la empresa*, dentro de la cual la capacitación, el desarrollo de ciertas habilidades, la experiencia y el manejo de las relaciones laborales tienen como objetivo posicionarse mejor en ella.

Estas características de la relación laboral y del modelo de trabajador predominantes en el capitalismo industrial confluyen en la construcción de trayectorias laborales continuas, a lo sumo interrumpidas por fases cortas de cesantía, caracterizadas por la permanencia y el avance paulatino, generalmente en la misma empresa o institución, lo que produce seguridad para el futuro y la confianza que la permanencia genera a largo plazo. Tal como se vio en el caso de muchos de los entrevistados, que se inscriben en este tipo de relación laboral y modelo de trabajador, sus biografías laborales están signadas por carreras que suponen la estabilización y el mejoramiento de la posición laboral a través del tiempo.

Los casos de algunos entrevistados que se han desempeñado por muchos años en una misma institución –como *Hernán* y *Andrés*, que llevan veinte años en la empresa, y *Gerardo* que trabajó diecisiete años en el mismo lugar– son ejemplos de esta estrategia y de este tipo de trayectoria laboral. Los tres fueron paulatinamente asumiendo puestos con más responsabilidades, se han capacitado siempre a cargo de la empresa y en función de las necesidades de esta. Además, permanentemente han estado atentos a los requerimientos de la empresa y han puesto a disposición de ella todo su tiempo. (Véase diagramas de las trayectorias laborales de *Hernán* y *Gerardo*.)

Hernán

Edad: 43 años

Estado civil: casado

Nº de hijos: 3 hijos (2 mujeres, de 20 y 17 años; 1 varón de 7 años)

Nivel educativo: primero medio (cursos laborales de 2 meses que lo equiparan con cuarto medio)

Ocupación: mayordomo institución de enseñanza superior

Actividades laborales	Edad/año	Ámbito personal y familiar	Pareja	Actividades de la pareja
Infancia: ayuda en el campo, hace "ganchitos" (llevar maletas, descargar frutas, etc.)		Se escapa de la casa y se va a Santiago		
Vende periódicos en la estación Mapocho	15 años (1971)			
Trabaja en la construcción	1972-73			
Trabaja de ayudante en un almacén	18 años (1974)	Hace el servicio militar (1 año, 7 meses)		
Trabaja en la construcción	20 años (1976)			
Trabaja en Embotelladora Andina (ayudante jarabero)				
Auxiliar en la Universidad	21 años (1977-92)	Se casa	Primera pareja (18 años)	Trabaja como asesora del hogar
	1979	Nace primera hija		Deja de trabajar, ya no trabaja más
	1982	Nace segunda hija		
Nochero Universidad (sigue siendo auxiliar de día)	1984-92			
	1992	Nace tercer hijo		
Mayordomo Universidad (trabajo actual)	1993-	Hace cursos laborales, 2 meses, para completar cuarto medio		

Gerardo

Edad: 42 años

Estado civil: casado

Nº de hijos: 4 (2 varones de 16 años, 1 mujer de 5 años) (de su primera pareja tiene hija de 21 años)

Nivel educativo: Media completa, 1 año de Auditoría en Universidad.

Actividades laborales	Edad/año	Ámbito personal y familiar	Pareja	Actividades de la pareja
Junior en empresa (1 año)	13 años (1970)	Vive hasta los 8 años con tios, luego con padres Estudia de noche		
	1974	Se junta con su primera pareja	10 años mayor que él, tiene una hija de 12 años	Trabaja de vendedora en librería, abandona cuando se junta. Trabaja en la casa haciendo tejidos
	1977-79	Se va dos años a hacer el servicio militar		
	1978	Nacimiento de hija		
	1980	Estudia de noche		
Entra a Banco como guardia de seguridad (1 año y medio) Hace carrera interior:	1981-98	Se casa, segunda pareja		Trabaja como paramédica hasta ahora
• Atención público	1983	Nacen los mellizos		
• Jefe Cuentas Corrientes y Caja				
• Control en otra sucursal				
• Apoderado (4 años)	1984	Estudia contabilidad		
• Jefe Administrativo				
• Coordinador de fusión (1 año)	1994	Nace hija		
• Jefe de Operaciones (4 años)	1996	Hace un año de universidad, Auditoría		
Taxista	1999			

La identificación con las necesidades de la empresa puede constituirse en motor de una trayectoria laboral; sin embargo, también puede representar una debilidad, en el sentido de dificultar la preparación del trabajador para enfrentar los requerimientos no sólo de la empresa, sino los de un mercado actualmente en constantes y significativos cambios.

En efecto, como señala Sennett (2000), la estrategia de avanzar en la empresa aparecería como poco o nada exitosa en cuanto a mantenerse o avanzar en el mercado, pues implica mayores dificultades para actualizarse, capacitarse, y sobre todo provoca gran inseguridad y desorientación frente a un campo que se extiende más allá de la empresa y que demanda una “administración autónoma de la vida laboral”, de mayor riesgo personal.

Los valores descritos correspondientes al trabajador estable, y a la estrategia laboral orientada a avanzar dentro de la empresa, están presentes sobre todo en las trayectorias laborales de la generación mayor y en ciertos estratos sociales, como trabajadores manuales asalariados (obreros y trabajadores de los servicios) y no manuales bajos (funcionarios públicos y empleados de empresas privadas), como bien lo ejemplifican las historias de *Andrés* y de *Hernán*.

Andrés (45 años, educación técnica, empleado sector privado) tiene claro lo que su institución (y, en general, las empresas) espera de un trabajador y ha buscado de manera constante y disciplinada adaptarse a ello, lo que constituye un motivo de orgullo para él y a lo que adjudica su larga permanencia en su empleo. Destaca, en primer lugar, la separación que debe existir entre ámbito familiar y laboral. El trabajador no debe cargar a la empresa con las dificultades que se presentan en el ámbito familiar. Esto quiere decir que debe evitar en lo posible los permisos especiales (con lo cual veladamente critica a las mujeres como trabajadoras, por la carga que les atribuye a las licencias de maternidad). En segundo lugar, señala la necesidad de que el trabajador goce de buena salud, de manera que no represente una carga para la empresa, pues sus ausencias desordenan los sistemas internos de funcionamiento y tienen consecuencias económicas directas. En tercer lugar, figura la disposición y flexibilidad para realizar cualquier tarea que se requiera, respondiendo a las necesidades de la empresa. Por último, menciona la garantía de que las mayores

fuerzas y energías del trabajador estén puestas en la empresa y no en proyectos o actividades externas (por ejemplo, estudios), aunque estén apoyados por ella. Todo lo anterior está atravesado por la lealtad a la empresa como valor principal del trabajador.

También *Hernán* (43 años, educación media, mayordomo en una institución de enseñanza) ha desarrollado su carrera laboral dentro de una misma institución, orientado por valores como la honestidad y la confianza, la integridad moral, la responsabilidad y la dedicación al trabajo. Se describe a sí mismo como una persona metódica y disciplinada que enfrenta la vida de manera planificada, tanto en lo laboral como en lo familiar, actitud que le ha permitido acumular bienes. Sabe que sus horizontes no son muy amplios, que con el nivel de educación que alcanzó no puede esperar más promoción en el trabajo actual, pero ello no le preocupa, ya que se siente satisfecho con lo que tiene: un buen trabajo en el que no se ha sentido humillado, con seguridad de que su sueldo llega a fin de mes, lo que lo tranquiliza y le da la posibilidad de dedicarse con más energía a él. Al igual que en el caso de *Andrés*, *Hernán* ha ordenado su vida personal y familiar en función de las necesidades del trabajo y con una fuerte identificación con la empresa.

Algunos de los trabajadores que han optado por hacer carrera en un lugar de trabajo son conscientes de los riesgos que comporta esta estrategia en un contexto laboral como el actual. Es lo que ha vivenciado *Gerardo* después de ser despedido, al enfrentar serias dificultades para reinsertarse en el mercado de trabajo. *Gerardo* reconoce que su capacitación, absolutamente funcional a la empresa en la que trabajaba, no necesariamente lo habilita para responder a las exigencias del mercado. Frente a estos cambios, *Andrés*, por su parte, ha pensado seguir una carrera universitaria que no sólo le permita progresar en la misma empresa, sino que también le abra nuevos horizontes y otras situaciones laborales.

El buen funcionamiento de esta forma de relación de trabajo y el desarrollo de una trayectoria laboral continua, con progresos paulatinos, que permite a los hombres sostener a su familia durante y al concluir el ciclo laboral, presupone la división sexual del trabajo entre *productivo* como ámbito masculino y *reproductivo* como esfera

femenina. Esta separación hace posible a los hombres dedicarse en jornada exclusiva, tanto física como mentalmente, a su empleo. Todas las energías deben estar puestas en él y no en actividades externas, y sobre todo sin interferencias de lo familiar. En consecuencia, los varones que enmarcan su vida en esta concepción establecen una separación, a veces muy tajante, entre vida familiar y vida laboral, en cuanto a que el trabajo doméstico y la crianza de los hijos no deben perturbar sus obligaciones laborales y deben estar a cargo de sus parejas. Concebido así, el trabajo remunerado es real y simbólicamente un territorio masculino, a pesar de la presencia creciente de mujeres en el mercado de trabajo.

Rafael (37 años, estudios técnicos y superiores incompletos), que trabaja en el sector privado, insiste en que la esfera doméstica y la laboral no deben mezclarse, incluso por salud mental. Él aprendió hace ya varios años que “entrando de aquí para acá [se refiere a su oficina], asumo el rol de jefe y me desconecto de mi familia; pero al salir de aquí me desconecto del rol de jefe y me conecto con el *Rafael* y todos sus roles externos”. Y agrega que siempre le ha dicho a su esposa: “De lunes a viernes, el tiempo es de la empresa, dedicado a la empresa, salvo las urgencias que correspondan; pero los fines de semana, son de ella. Eso me ha permitido funcionar”.

Los varones de este grupo atribuyen a esta división del trabajo y de ámbitos en la pareja muchos de sus resultados positivos, tanto en lo laboral como familiar. *Hernán*, que ha ordenado su vida familiar y personal en función de las necesidades del trabajo, asume como su tarea primordial cumplir con la provisión y protección familiar, mientras que la de su esposa es hacerse cargo de la administración de la vida doméstica (manejo del dinero, las tareas del hogar y el cuidado de los hijos). En pocas palabras –dice *Hernán*–, “que solamente se preocupe de la familia”. Esta repartición de tareas, que se ha mantenido de manera férrea y armónica a lo largo de los años, y la sólida base afectiva que existe entre ambos, según su percepción, les ha permitido logros tanto en la acumulación material como en el desarrollo de los diferentes miembros de la familia, y de esta como unidad. *Hernán* está consciente de que, gracias a la dedicación de la esposa al hogar y a la seguridad afectiva que le ha dado, él ha podido dedicarse con tranquilidad a su actividad laboral.

Cristián (42 años, profesional, sector privado) expresa una posición más fundamentalista a este respecto, al afirmar que para él la igualdad en la pareja produce conflictos y desestructura a la familia y, en la medida en que esta es la base de la sociedad, la consecuencia directa es la desestructuración social. *Cristián* afirma que antes las separaciones matrimoniales eran mínimas, las mujeres sólo trabajaban si estaban solteras, y las casadas se dedicaban a cuidar un mayor número de hijos, todo lo cual tenía resultados muy positivos. De hecho, se ve a sí mismo y a sus familiares como ejemplos de esa buena distribución del trabajo productivo y el reproductivo en la pareja. Desde su perspectiva, la familia organizada “piramidalmente”, “como una organización militar”, funciona mucho mejor que las que se plantean relaciones igualitarias en la pareja.

Para *Cristián* quedó claro desde el inicio de su matrimonio que su actividad laboral era la que primaba y que su pareja debía abandonar el mercado de trabajo por la familia. Curiosa y contradictoriamente, se presenta como alguien no machista, a quien no le importó que su esposa ganara más que él al inicio de su matrimonio. Más aún, sostiene que lo mejor sería que la mujer pudiera hacer ambas cosas, trabajar y cuidar a la familia, pero atribuye a la forma como está estructurado el mercado laboral en Chile, inflexible en cuanto a horas y distribución de horarios, la responsabilidad de que no pueda hacerlo y la discriminación en términos salariales que la afecta. De ello deduce que en la vida hay que optar y que “las mujeres tienen más capacidad de ceder”.

Algunos entrevistados llegan hasta el extremo de considerar que el espacio de circulación de sus parejas debería ser sólo el doméstico, el ámbito protegido de lo familiar, aun en aquellos casos en que las mujeres hubieran tenido un trabajo remunerado antes de casarse.

Que la remuneración del trabajo tenga que asegurar al menos la subsistencia del trabajador y de su núcleo familiar, para lo cual se establece el salario familiar,² nos remite a uno de los papeles centrales atribuidos socialmente a los hombres: ser proveedores. El trabajo

2. Sobre el tema del salario familiar y su incidencia en la división sexual del trabajo, véase el capítulo 1 de este libro.

remunerado, aspecto fundamental en la definición de identidad de los hombres, actúa como un mandato social. Su condición de proveedor define a su vez la posición de autoridad al interior de la familia. Más aún, esta orientación de los varones hacia el trabajo remunerado se fue gestando al interior de la familia de origen, en la cual las oportunidades educacionales eran dirigidas prioritariamente a ellos, en consideración de su futuro rol de proveedor. Los entrevistados que comparten esta concepción de masculinidad señalan sentirse valorados como hombres por sus parejas precisamente en función de su capacidad de provisión (por medio del trabajo remunerado). No obstante, tienen expectativas educacionales y laborales para sus hijas. De hecho, la mayoría expresa la convicción de que ellas deben estudiar y trabajar. Es decir, hay una mayor permeabilidad al cambio como padres que como pareja. Así, por ejemplo, uno de los entrevistados que se resiste a que su pareja tenga un empleo afirma que como papá inculcará a sus hijas “que estudien y que sean profesionales (...), que sean mujeres independientes económicamente. Hoy día la mujer está siendo educada para que trabaje”.

En general, estos hombres perciben el trabajo remunerado de la mujer como una amenaza al cumplimiento de las tareas domésticas, en especial a la crianza y cuidado de los hijos. Pero, de manera menos explícita, en algunos casos se lo ve como un peligro para las relaciones de poder y autoridad al interior del orden familiar, debido a los nuevos arreglos que podrían instalarse en la pareja cuando la mujer logra cierta independencia económica, especialmente si su ingreso es superior al de los varones. En esta última situación, los entrevistados reconocen que la superioridad del ingreso de la pareja atenta contra su autoridad y prestigio –basados, justamente, en su capacidad para generar las condiciones materiales de subsistencia–, por lo que es percibida como una forma de menoscabarlos.

Con respecto a esto, uno de ellos señala que el trabajo remunerado de las mujeres les permite a ellas plantear nuevas exigencias a la relación y romper con ciertas formas de control: “La autonomía económica de la mujer cambia mucho la relación; o sea, no es que yo sea machista, pero hoy día la mujer que trabaja está en posición de una independencia absoluta respecto del marido y no está obligada a someterse”.

Como ya se dijera respecto a la fusión que se dio entre maternidad y mujer, una asociación similar ocurre entre hombre y trabajo. Por ejemplo, la pareja de *Andrés* (45 años, estudios técnicos, empleado en el sector financiero) ha trabajado durante toda su vida de casada (25 años); sin embargo, esto no ha significado un cambio en la concepción de *Andrés* respecto a que el ámbito doméstico y de cuidado de los niños sigue siendo la primera responsabilidad de su esposa. De allí que no le quepa duda alguna de que, de no haber contado con la ayuda familiar para el cuidado de sus dos hijos, “lógicamente” ella habría tenido que negociar su jornada de trabajo.

Entre estos entrevistados, la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral aparece como una realidad indiscutible e irreversible, aunque no por ello menos preocupante. “Yo veo muchas mujeres que no piensan en el matrimonio, sólo trabajo”, dice uno de ellos.

El ideal de coordinar la relación de trabajo tradicional con un determinado arreglo familiar no siempre se da en la práctica; de hecho, muchas de las parejas de los hombres que sostienen esta concepción tienen, y han tenido durante su vida en común, un trabajo remunerado. Esto lleva a menudo a una versión más modernizada del modelo tradicional, la cual admite que la mujer casada trabaje en ciertas circunstancias; por ejemplo, cuando no hay niños que criar o una vez que estos han crecido, o en aquellos casos en los que, por razones económicas, las mujeres necesitan trabajar remuneradamente, en especial en épocas de crisis económicas, disminución de los salarios o desempleo de los hombres (Pfau-Effinger 1999). En los casos en que encontramos estas situaciones, se pudo advertir la coexistencia de una visión tradicional respecto del papel de hombres y mujeres, con una práctica que cotidianamente la contradice.

Así, por ejemplo, *Gerardo*, cuya pareja ha trabajado durante todo el matrimonio, más de veinte años, estima que él es el principal responsable de proveer a la familia. Su ingreso, y no el de ella, marca, según él, el estatus familiar. Además, califica el trabajo de su pareja como un sacrificio que ella debe hacer debido a su propia incapacidad de generar mayores ingresos. “Yo –dice– hubiera sido feliz de que ella no trabajara”.

En estas parejas, los hombres consideran que el trabajo de sus compañeras es una opción de ellas para “mantener un segundo ingreso” o un trabajo adicional al propio, que sigue siendo el principal. En estos casos se tiende a dar prioridad a la carrera del varón, lo que refleja la persistencia de la concepción de la provisión familiar como una responsabilidad eminentemente masculina. Desde esta perspectiva, los varones difícilmente admiten la estabilidad económica que le puede proporcionar a la familia el trabajo remunerado de sus parejas, y las posibilidades que esta estabilidad les brinda a ellos para –por ejemplo– cambiar la orientación de su trayectoria laboral, emprender actividades de formación o esperar por mejores oportunidades laborales.

En breve, esta estrategia y trayectorias laborales se sostienen en un ordenamiento familiar en el que los trabajadores proveedores cuentan con una mujer-pareja que se ocupa de toda la vida no laboral: niños, comidas, limpieza, apoyo afectivo. Encontramos este tipo de concepción de roles de género y de arreglo familiar sobre todo entre los varones de la cohorte mayor (40 a 55 años), aunque no en forma exclusiva.

1.2 Nuevas estrategias de trabajo

En la actualidad, el desarrollo alcanzado por el capitalismo supone una organización del trabajo flexible, tal como se viera en detalle en el capítulo 1. Esta nueva organización laboral que se está perfilando en el país ha bloqueado el camino recto de las trayectorias, desviando a los trabajadores, repentinamente, de un empleo a otro, de una actividad a otra, haciendo que ya no se asienten en ninguna por largo tiempo y que muchas veces deban combinar simultáneamente varias opciones. En este sentido, Sennett (2000) habla de trayectorias *autocentradas* para dar cuenta del debilitamiento experimentado por la carrera tradicional, aquella en la que se avanzaba paso a paso por los corredores de una o dos instituciones. Lo mismo ocurre, dice este autor, con el despliegue de un solo juego de calificaciones a lo largo de una vida de trabajo.

En este nuevo escenario, las trayectorias serían cada vez menos reducibles a itinerarios ascendentes a lo largo de canales preesta-

blecidos, como ocurría décadas atrás. Por el contrario, serían más discontinuas (afectadas por relaciones laborales de corta duración y períodos de desempleo) y heterogéneas. Cada vez se limitan menos a esquemas simples (ascenso, estabilidad, retiro), porque las movilizaciones llamadas “horizontales” y los “sectores” en que se desempeñan los trabajadores se multiplican, lo que influye, además, en su modo de vida y en sus opiniones, sostiene Dubar (2000).

Vemos, entonces, que los cambios actuales del mercado laboral presionan también sobre las estrategias desarrolladas por los sujetos para permanecer y avanzar en el mercado laboral. Estos cambios influyen a la vez en los valores y cualidades que en el mundo del trabajo definen a un trabajador competente, así como en las modalidades de organizar la vida familiar.

Sennett (2000) sugiere que el signo más tangible de estos cambios podría ser el lema “nada a largo plazo”, y señala que el mercado es demasiado dinámico para permitir que se hagan las cosas de un mismo modo o hacer la misma cosa año tras año. Es un “capital impaciente”, al que deben adecuarse las estructuras organizativas institucionales (organizaciones más horizontales y flexibles, equipos de trabajo, redes, que se pueden desmontar o redefinir rápidamente). Todo ello implica transformaciones en las relaciones laborales, trabajos a corto plazo, con contratos temporales, donde los ascensos y despidos tienden a no estar estipulados en normas claras y fijas, y donde tampoco están rígidamente definidas las tareas, afirma este autor.

En la actualidad, la permanencia en una misma institución o empresa, así como la estabilidad, la lealtad y el compromiso con el empleador vinculados con el modelo de relación laboral tradicional, comienzan a volverse disfuncionales en las realidades actuales del mundo del trabajo. La lealtad pasa a ser una trampa en una economía en la que los conceptos comerciales, el diseño de los productos, el equipo de capital y toda clase de conocimientos tienen períodos de vida muy breves, sostiene un profesor citado por el mismo Sennett.³

3. El dilema que se le presenta a Sennett es cómo preservar esos valores –lealtad y compromiso– en el ámbito de las relaciones familiares.

Asimismo, dentro de este nuevo contexto laboral, las características que eran juzgadas como negativas desde el punto de vista de la relación laboral normal –tener varios trabajos, permanecer poco en cada uno de ellos, etc.–, indicadores que ponían en jaque el patrón de desempeño del individuo y servían para descalificarlo como persona, van perdiendo ese carácter perjudicial en las formas que asumen las trayectorias de los trabajadores y trabajadoras en el capitalismo actual. Son otros los valores, habilidades y actitudes que van ganando predominancia, tales como la capacidad de asumir riesgos y adaptarse a la movilidad y el cambio permanentes para enfrentar nuevas situaciones.

Siempre según Sennett, la disposición a arriesgar ya no es territorio exclusivo de los capitalistas de riesgo o de individuos sumamente temerarios, sino que tiende a volverse una necesidad diaria. La inestabilidad misma de las organizaciones flexibles impone a los trabajadores la obligación de enfrentar riesgos en su trabajo, lo que en el fondo significa capacitarse para moverse de una posición a otra. En este mismo sentido, Beck (1998) sostiene que “en la modernidad avanzada la producción social de la riqueza va sistemáticamente acompañada de la producción social de riesgos”. Las personas deben aprender a vivir en la inestabilidad y la incertidumbre. Para Sennett, es muy difícil perseguir metas a largo plazo en una economía entregada al corto plazo y sostener lealtad y compromiso recíprocos en instituciones que están en continua desintegración o reorganización.

Entre los aspectos del perfil de trabajador que en la nueva realidad productiva aparecen enfatizados, están la responsabilidad, la autonomía, la iniciativa y capacidad de tomar decisiones, así como el tener una visión de conjunto de la actividad desarrollada, la capacidad de aprendizaje continuo y de autoaprendizaje, la capacidad analítica y de comunicación. Este nuevo modelo de relación laboral que se va perfilando en el mercado de trabajo chileno exige un trabajador flexible, móvil y arriesgado, que privilegie el *avanzar en el mercado de trabajo* visto en conjunto. Es decir, el *referente es el mercado de trabajo*, no la empresa o institución.

Renato (37 años, ingeniero civil, gerente empresa privada) muestra una trayectoria mucho más centrada en proyectos individuales que

en una empresa, ya que ha estado signada por proyectos específicos que le imprimen gran movilidad. (Véase diagrama de trayectoria laboral). Este hecho no parece perturbarlo; al contrario, lo valora positivamente en el sentido de que su trayectoria está orientada al cambio y al avance, por oposición a criterios de estabilidad y seguridad, lo que considera una muestra de seguridad personal para moverse y mantenerse en el mercado de trabajo.

Renato

Edad: 37 años

Estado civil: casado

Nº de hijos: 3 (14, 11 y 8 años, varones)

Nivel educativo: Ingeniero civil

Ocupación: Gerente de Desarrollo, Producción y Operaciones, empresa productora de bienes

Actividades laborales	Edad/año	Ámbito personal y familiar	Pareja	Actividades de la pareja
Reparte encuestas (1 mes y medio)	(19 años) 1980	Estudia en la Universidad		
Ayudantías en la Universidad (2 años)	1980-83	Egresada de Ingeniero civil		
Hace práctica y trabaja en empresa minera	1984			
Ayuda en oficina técnica de ingeniería; luego en programación y control de obras. Empresa constructora (1 año)	1984-85			
Ingeniero División Producción misma empresa constructora, oficina central en Santiago (1 año). Viajes a terreno	1985-86			
Ingeniero jefe oficina técnica en terreno; luego ingeniero jefe en la oficina de faena. Empresa constructora de caminos (viajes a terreno) (2 años)	1986-88 1987		Convive con primera pareja (que tiene un hijo de 2 años)	Se conocen en el trabajo, ella trabaja en la administración de la empresa, en la oficina en Santiago
Ingeniero de Programación y Control, oficina técnica en terreno (1 año 2 meses) (viajes a terreno)	1988-89	Nace primer hijo		
Ingeniero civil, oficina de Proyectos en Santiago. Empresa privada (7 meses)	1989-90			Trabaja en oficina de empresa privada

Actividades laborales	Edad/año	Ámbito personal y familiar	Pareja	Actividades de la pareja
Ingeniero civil, Estructuras para Proyectos. Empresa privada (8 meses)	1990			
Jefe de Estudios de Propuestas en oficina central, Santiago. Ingeniero coordinador para construcción. Empresa constructora (2 años) viajes a terreno	1990-92			Deja de trabajar por 8 meses
Ingeniero coordinador de faenas, Programación empresa minera; Ingeniero civil en terreno. Empresa constructora (6 meses). Viajes a terreno	1991	Nace segundo hijo		
Ingeniero especialista civil. Empresa construcción (5 meses)	1992	Prepara tesis		
Ingeniero jefe; administrador en obra, empresa minera (1 año, 2 meses). Viajes a terreno	1993	Se titula de ingeniero civil		Trabaja primero como secretaria asistente, luego como asistente del encargado comercial de una embajada
Ingeniero jefe Contratos, empresa constructora extranjera (2 años, 4 meses)	1994-95			
Gerente de Desarrollo, Producción y Operaciones,	1995-97			
	1997-	Casamiento con primera pareja		

Sostener este tipo de actividad implica contar con una red de relaciones que funcione como informante y promotora del trabajo propio. De hecho, casi la totalidad de los trabajos que *Renato* ha conseguido ha sido por vía de recomendaciones u ofertas provenientes de informaciones obtenidas por intermedio de ex empleadores. Otro tipo de redes más personales (de amistad, familiares) ha jugado también un papel, aunque de menor relevancia. Cabe señalar que las redes personales, familiares, de amistad han sido siempre fuentes importantes de información y de generación de contactos para la obtención de empleo y juegan un valioso papel en la movilidad ocupacional y social, como dijéramos al analizar las trayectorias laborales de las mujeres.

Para *Renato*, una característica fundamental en el buen desarrollo en este tipo de trabajo es la posibilidad de generar confianza en su capacidad de trabajo. En este sentido, su experiencia múltiple en diversos proyectos le ha permitido perfilarse como alguien adecuado para llevar a cabo trabajos que involucran a contrapartes. Por otro lado, destaca una actitud activa, pragmática y con una alta valoración de la experiencia, en cuanto a que cada trabajo, por distinto que sea, es un insumo que reditúa en su trayectoria.

Renato considera que ha tenido la suerte de no haber experimentado los efectos de los cambios ocasionados por las coyunturas económicas recesivas vividas en el país. Se ha mantenido en el mercado laboral de manera continua, excepto por una breve pausa (un mes). En los momentos más difíciles, ha optado por trabajos que no necesariamente se ajustaban ni a su perfil ni a sus demandas salariales antes que salir del mercado de trabajo, ya que la permanencia, aunque implique descenso –de remuneraciones, en la jerarquía ocupacional–, es una estrategia para preparar una mejor oportunidad laboral. La salida del mercado de trabajo es considerada por él, al igual que por otros entrevistados, como lo más perjudicial. Evaluando el mercado de trabajo, concluye que su experiencia laboral tan diversa constituye una preparación mejor para enfrentar nuevas situaciones que la de muchos de sus ex compañeros que han estado años en un mismo empleo, privilegiando la estabilidad.

La trayectoria laboral de *Francisco* (28 años, profesional, jefe de unidad, administración pública) es también un buen ejemplo de las nuevas formas de plantearse frente al mercado de trabajo. *Francisco* trabaja hace cinco años, ha tenido cerca de diez trabajos y siempre más de un empleo simultáneamente (pluriempleo). Ni él ni su pareja, también profesional, conciben el trabajo como “instalarse en alguna parte y hacer carrera”. “La verdad –dice *Francisco*– a mí mismo me cuesta imaginarme en una situación así; yo no veo en el horizonte ese proceso de estabilización donde alguna vez vaya a instalarme en algún lugar, hacer carrera. Los empleos siempre los veo no pasajeros, pero en un horizonte de cuatro a cinco años máximo, y de ahí en adelante me imagino haciendo otras cosas”.

Como lo ponen de manifiesto estos ejemplos, frente a las demandas del mercado de trabajo en términos de tener un nivel de educación mínimo, ser multifacético y flexible en cuanto a las tareas propias de un trabajo, muchos hombres asumen como estrategia potenciar habilidades, cultivar la disciplina, el esfuerzo y la capacidad para convivir con la inestabilidad y remontar situaciones adversas. No obstante, otros entrevistados no han desarrollado capacidades que les permitan enfrentar la incertidumbre; incluso, entre algunos jóvenes existe cierto temor al cambio acelerado y a la pérdida de estabilidad laboral. Desde una postura más crítica, un tercer grupo, muy restringido, no está dispuesto a responder a estas exigencias, por evaluarlas como un signo del carácter explotador del sistema, como una ganancia extra del empleador respecto a la fuerza de trabajo, aunque esta falta de adaptación signifique no conseguir ciertos trabajos.

El trabajador que busca posicionarse mejor en este mercado debe desarrollar una visión más abierta y reflexiva frente a las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo. A diferencia de la generación mayor, la más joven comparte el conocimiento de un mercado heterogéneo, donde coexisten diversas modalidades de trabajo, siendo la de ellos una de las posibles. En efecto, la mayoría de los más jóvenes distingue con mucha claridad una serie de cambios que los afectan directamente y que marcan una fuerte diferencia entre su situación y la vivida por la generación de sus padres. En primer lugar, no tienen como meta la estabilidad en un mismo lugar de trabajo; muchos de

los entrevistados jóvenes de diferentes estratos sociales y con distintas ocupaciones, no piensan en el mismo trabajo por muchos años, lo que generalmente se traduce en que suelen emprender nuevos estudios o continuar avanzando en los que tenían.

Sin embargo, frente a la percepción de una creciente inestabilidad, algunos entrevistados de la cohorte más joven tienden a dar prioridad a mantenerse en el mercado de trabajo, lo que los lleva a optar por trabajos dependientes, pese a que ello pueda significar en algunos momentos una movilidad descendente, ya sea en categoría ocupacional o en ingresos. Esto ocurre especialmente en los casos en que los trabajadores cuentan con menos recursos para moverse en el mercado. Así, por ejemplo, *Ramiro* (36 años, media incompleta, obrero), frente a la crisis que experimentó la construcción en 1998, decidió cambiar de sector y disponerse a aceptar trabajos antes rechazados por sus bajos salarios, a cambio de estabilidad. Otros, como *Fernando* (39 años, cuarto medio, obrero), que trabaja en su casa en la producción para un empleador, ha sido tentado muchas veces para independizarse, pero valora la estabilidad laboral que le proporciona su dependencia de un empleador, y que asocia con no correr riesgos.

En segundo lugar, los jóvenes subrayan la simultaneidad de trabajos, es decir, el pluriempleo. Como lo ejemplifica el mismo *Francisco*, quien señala que mientras trabajaba en una cosa, siempre estaba “haciendo pequeños ‘pitutos’, asesorías, relatando cursos, haciendo talleres de capacitación, evaluando proyectos en el área donde me desenvuelvo; siempre he estado haciendo varias cositas a la vez”.

Estrechamente vinculado con lo anterior, los entrevistados reconocen una fuerte exigencia de flexibilización para afrontar la alta rotación de empleos y el pluriempleo. Algunos están conscientes de la fuerte diferencia entre estos trabajadores flexibles y aquellos con trayectorias laborales de larga duración en una empresa. *Rolando* (31 años, profesional, consultor) establece una clara diferenciación entre “quienes están acostumbrados a una forma de trabajar unidireccional, donde les gusta ser empleados y depender [...] y los que de alguna manera estamos acostumbrados, o forzadamente acostumbrados, a tener una flexibilización permanente en términos personales”. Señala también, entre otras cosas, que los primeros son quienes más su-

fren cuando son despedidos, porque los otros tendrían una mayor tolerancia al fracaso y una actitud mucho más abierta a la diversificación.

Los varones coinciden también en la importancia que adquiere la certificación educacional, sobre todo entre los profesionales, como condición para llevar a cabo cambios laborales que permitan moverse entre distintas empresas e incluso diversos sectores productivos.

Cristián (42 años, profesional, gerente empresa) es un claro ejemplo de una trayectoria que combina el paso por el ámbito académico y el trabajo en la empresa pública; en la entrevista destaca cómo la experiencia y capacidades desarrolladas en el primero le han servido para el desempeño y avance en la segunda. Incluso aquellos que no han logrado completar niveles superiores de educación, como *Sebastián* (45 años, administrativo medio, universidad incompleta), advierten la importancia de la educación no sólo de la formación universitaria, sino también de la especialización, en un mercado de trabajo fuertemente competitivo. *Sebastián* pone en evidencia, además, el costo que tiene el retiro de un campo ocupacional, particularmente en el caso de trabajos calificados, dado el acelerado ritmo de las innovaciones tecnológicas y científicas.

La importancia de la educación se hace patente para la generación de más edad cuando buscan reincorporarse al mercado laboral y se enfrentan con que el mercado no sólo privilegia a los jóvenes, sino que la falta de título o de especialización es un obstáculo fundamental. El ingreso y reingreso al mercado laboral se vuelven difíciles si la experiencia no está avalada por una certificación formal, dice uno de los entrevistados.

En tercer lugar, los trabajadores de las cohortes más jóvenes mencionan las nuevas formas de contratación, en las que predominan los contratos cortos y a honorarios.

La mayor parte del desempeño laboral de *Francisco* ha sido a honorarios, “boleteando, una cuestión que parecía casi desconocida; ahora me da la impresión de que uno casi antes de salir de la universidad tiene que hacer el trámite único: ir a sacar boletas. Que yo sepa, ni mi padre o el padre de mi mujer, ni los padres de mis amigos, nunca tuvieron boletas. Antes era una cosa excepcional, ahora todo el mundo tiene boletas, entonces tú tienes que tener tus boletas”.

Existe un reconocimiento compartido de que estas nuevas formas de contratación, si bien en algunos casos dan ciertas libertades a los trabajadores, en general se traducen en fragilidad respecto de sus derechos laborales y son fuente de ansiedad. El mismo *Francisco* afirma que “es una forma de inserción bastante frágil, porque en el fondo tú careces de derechos laborales [...] es la flexibilización total de la fuerza de trabajo, movilidad total de los recursos productivos, prácticamente ningún derecho”.

Frente a la cesantía, los entrevistados que han privilegiado la estrategia de posicionarse en el mercado desarrollaron otras capacidades y habilidades más en consonancia con las características individuales valoradas por este nuevo modelo, lo que los hace sentirse más preparados para enfrentar las nuevas situaciones. Se ven menos preparados aquellos que, en iguales niveles ocupacionales, han escogido la estabilidad y se angustian ante la posibilidad de un cambio, como lo apuntaba *Renato*.

Además, las instituciones que tradicionalmente resguardaban los derechos de los trabajadores han perdido efectividad. Así, por ejemplo, algunos de los entrevistados opinan que antes un sindicato peleaba para que no despidieran a los trabajadores; en cambio, hoy estar en un sindicato es muy diferente. Incluso, algunos ven la pertenencia a sindicatos no sólo como poco o nada beneficiosa, sino perjudicial para los trabajadores. “Yo estoy en el mío –dice *Claudio* (32 años, profesional, encargado de Recursos Humanos, servicio público)– casi de buena onda, pero en realidad me van a defender re poco”. *Ramiro* señala que se negó a hacer horas extras aconsejado por el sindicato, motivo por el cual fue despedido y el sindicato nada pudo hacer para revertir la decisión de la empresa.

En cuarto lugar, los hábitos laborales relativos a la búsqueda de empleo también han cambiado. En la generación más joven, en particular entre los con ocupaciones no manuales, se menciona Internet como una vía importante para acceder a mejores ofertas laborales, con una menor relevancia de medios como la prensa.

Un caso particular lo constituyen muchos varones que han optado por el trabajo independiente como estrategia principal de inserción o como una segunda opción luego de trabajar en forma depen-

diente. Esta estrategia de pasar de asalariado –en particular, de obrero– a independiente está muy presente en las generaciones mayores no sólo de Chile, sino de otros países, y ha sido considerada por muchos investigadores como un cambio que hasta hace poco tiempo (década de los ochenta) acompañaba al proceso de envejecimiento de los varones que habían trabajado muchos años como manual asalariado (Escobar Latapí 1993). Este sería el caso de *Julio* (53 años, media completa), quien luego de trabajar varios años como asalariado, optó por hacerlo en forma independiente y dejar de ser “apatronado”, aunque esto le significara mayor empeño y dedicación. *Julio* necesitó desarrollar la capacidad de previsión, adaptación y planificación a largo plazo, asumiéndolo con una dedicación sin límites al trabajo en función de las necesidades de los clientes. Asimismo, tuvo que dedicar grandes esfuerzos y tiempo a generar contactos que funcionaran como sostenes clientelares. Estas estrategias le han permitido mejorar su situación personal y familiar. Pese a que en su rubro privilegie criterios de experiencia profesional, *Julio* reconoce la importancia de la educación.

Algunos de estos trabajadores independientes creen que los empleos asalariados dan seguridad sólo en apariencia, lo que ven confirmado por las experiencias de otros (especialmente de los trabajadores asalariados de bajos ingresos), en términos de la precaria previsión en salud o las jubilaciones con que cuentan o esperan contar al final de su vida laboral.

Por otra parte, los logros en el trabajo independiente se les presentan no como “realidades que están fuera de mí”, dice uno de ellos, sino como algo que depende de ellos mismos, como realidades que ellos manejan en función de sus capacidades y autoconfianza.

La consolidación de este tipo de actividad por cuenta propia requiere asumir una actitud particular: tener una perspectiva de largo plazo, dedicación constante y continua, postura activa y alerta frente a las variaciones del mercado, desarrollo de la capacidad de aprovechar las oportunidades que se presentan hasta llegar a planificaciones estratégicas; en algunos casos, incluye la flexibilidad para cambiar de rubros, así como la percepción intuitiva de dónde se encuentran las mejores opciones. Así lo ha hecho *Jaime* (40 años, educación

universitaria incompleta, artesano), que ha trabajado la mayor parte de su trayectoria en forma independiente. Además de producir, *Jai-me* comercializa sus productos, los que han variado enormemente en el transcurso de su vida laboral. La consolidación de su trayectoria como artesano se ha traducido, además, en un mayor acercamiento a vías más institucionalizadas de apoyo al desarrollo de su actividad, tales como créditos bancarios y pertenencia a asociaciones de microempresarios.

1.3 Cambios en la vida personal y organización familiar

Los cambios en la situación y posición de las mujeres y en las representaciones culturales respecto a las relaciones de género, así como la mayor inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral –y, por ende, la conformación creciente de parejas en que ambos trabajan (parejas de doble carrera)– tienden a generar condiciones favorables para la transformación de las relaciones de pareja, en la percepción y valoración del trabajo masculino y femenino, y en las decisiones asumidas por los hombres durante sus trayectorias laborales. En estas circunstancias, los hombres se hallan más dispuestos a compartir el papel de proveedor y a relativizar la importancia que este adquiere en la definición de su identidad masculina.

Los acuerdos familiares que predominan entre los varones, cuyas trayectorias siguen las nuevas orientaciones antes señaladas, presentan variaciones importantes en relación con el modelo hombre proveedor/mujer dueña de casa. Estas variaciones dan paso a tendencias que se vuelven crecientemente más notorias, aun cuando no constituyan, al menos por ahora, un modelo alternativo y consolidado. Entre las tendencias al cambio destacan las que a continuación examinamos.

Cuestionamiento al carácter exclusivamente masculino del trabajo remunerado

Entre los hombres cuya inserción en el mercado laboral y trayectoria aparecen como menos apegadas al modelo tradicional “normal”, el trabajo remunerado sigue ocupando un papel central en la definición de su identidad, asociada estrechamente a la capacidad de provisión

y autonomía. Sin embargo, expresan que esta estrecha vinculación entre trabajo y masculinidad suscita algunos problemas. Aluden principalmente a la creencia de que su identidad como personas pasa por su desempeño como trabajadores (“yo era lo que era mi trabajo”, dice un entrevistado), o al sentimiento de que el trabajo coloniza todos los aspectos de la vida (“a mí me pasa que el trabajo me vuelve loco, el trabajo me invade la vida”, afirma otro). En general, asumen actitudes más contestatarias respecto a que el trabajo sea el único eje de su identidad y una responsabilidad exclusivamente masculina.

Mayor intercambiabilidad de espacios y roles de hombres y mujeres

A diferencia de lo que ocurre en el modelo anterior, en estas nuevas circunstancias –laborales y culturales– las relaciones entre hombres y mujeres no son pensadas necesariamente como la división entre ámbito productivo (espacio masculino) y ámbito reproductivo (espacio femenino). Los territorios en los que se desplazan hombres y mujeres no están tan tajantemente diferenciados: ambos pueden participar en el campo laboral y en el trabajo reproductivo.

En el caso del papel de proveedor, las objeciones a tomarlo como exclusivamente masculino pueden dar origen a procesos diferentes. Uno de ellos es el rechazo a asumir actitudes paternalistas en sus relaciones de pareja; por lo tanto, formar pareja no significa “hacerse cargo” de ella, lo que abre más espacios de discusión y favorece la toma de decisiones individuales. En este sentido, la mayor flexibilidad de roles puede favorecer el establecimiento de relaciones de pareja más centradas en las posibilidades de desarrollo individual de ambos miembros, lo que se traduce en pactos de reciprocidad y alternancia de oportunidades; es decir, en la repartición de oportunidades de formación y desarrollo laboral entre ambos: mientras uno estudia, el otro trabaja; o el que percibe más ingresos hace un aporte mayor.

Uno de los entrevistados (33 años, educación técnica, manual independiente) trabajó durante varios años como empleado administrativo, período en el cual su esposa estudiaba y trabajaba para cubrir sus gastos, mientras los ingresos de él cubrían los gastos familiares a la par que él se hacía cargo de las tareas domésticas. Actualmente él

curso estudios universitarios, para lo cual cambió de trabajo, optando por uno que le permite mayor flexibilidad horaria, y es el trabajo de su esposa el que ahora genera el ingreso principal para la manutención de la familia.

Para otros entrevistados, el rechazo a asumir el papel de proveedor genera resistencias a establecer relaciones de pareja. Señalan no estar dispuestos a comprometerse con el sustento de un hogar, lo que refleja que su objeción tiene que ver más con la imposibilidad de realizar el modelo –que sigue siendo hombre proveedor/mujer ama de casa y cuidadora– que con la adopción de formas diferentes de concebir las relaciones de pareja. Este rechazo también se relaciona con ciertas resistencias a ingresar a una estructura laboral y lo que eso implica en términos de tolerancia a la autoridad y la disciplina. En estos casos, los efectos de los cambios en el mercado de trabajo son más desestabilizadores y no son percibidos como nuevas posibilidades de desarrollo laboral en función de intereses y proyectos personales.

Lo laboral y familiar como ámbitos menos separados

De acuerdo con la mayor posibilidad de intercambio de roles, el que la provisión y las tareas domésticas se planteen como responsabilidades compartidas entre hombres y mujeres explica que, al menos en el discurso, los varones no establezcan una división tan estricta entre los espacios laborales y familiares. Algunos entrevistados incluso manifiestan cierta preocupación por el hecho de que las obligaciones laborales les impidan jugar un papel más activo en la familia, especialmente en lo relacionado con la crianza de los hijos. Sin embargo, la mayor parte de las veces esta actitud es una respuesta a la demanda hecha por sus parejas para que se involucren más en el mundo familiar no sólo en la crianza de los hijos, sino también en las tareas domésticas. Este último aspecto aparece como el más resistido por los hombres. No obstante, en ciertos casos la relación que establecen con el trabajo doméstico suele ser no obligatoria; incluso, algunos le otorgan un carácter recreativo y placentero, en la medida en que es algo que hacen cuando quieren, a su manera y a su ritmo. Otros, en cambio, reconocen actitudes abiertamente elusivas de su parte. En este sentido, la intercambiabilidad de roles, el que hombres y mujeres puedan comprometerse en ambas esferas, se traduce en una ma-

yor participación de las mujeres en el trabajo productivo, sin descuidar la esfera reproductiva, más que en un concurso más activo de los varones en lo reproductivo. Para una mayoría de los hombres, el trabajo doméstico sigue siendo un ámbito en el cual las mujeres no son ya las únicas, pero sí las principales responsables.

Percepción positiva del trabajo de la pareja

Entre los varones de este grupo, el trabajo es concebido como espacio de realización y expresión personal tanto para hombres como mujeres, lo que los hace proclives a una visión más igualitaria de los proyectos laborales de ambos, y al establecimiento de relaciones de pareja en torno a proyectos laborales y personales simultáneos. En este sentido, conciben el trabajo remunerado de la pareja como un elemento que facilita relaciones de género más orientadas hacia la igualdad de oportunidades de desarrollo. *Bruno* (38 años), que se desempeña como vendedor de productos financieros y cuya pareja también trabaja, cree que es importante para la relación que ella tenga un trabajo remunerado, tanto por necesidades económicas como por las posibilidades de desarrollo personal que ello ofrece: “Para mí es súper importante que la persona que tienes al lado se maneje, se maneje bien; que no ande a tus espaldas, que no sea una compañía, sino una persona que sabe desarrollarse”.

Por otra parte, los varones admiten que el trabajo de la pareja ha sido un elemento clave en el cuestionamiento del lugar central que ocupa el papel de proveedor en la definición de masculinidad. Sin abandonar estas responsabilidades, se resisten a un encasillamiento, señalando la multiplicidad de roles que los constituyen como personas (“mucho más que proveedores”) como una forma de rechazar la sobreidentificación con el trabajo.⁴

Finalmente, los hombres reconocen que el trabajo remunerado de sus parejas brinda un soporte económico que les permite incursionar en otros ámbitos laborales o iniciar procesos de capacitación o profesionalización.

4. Algunos de ellos tienen, además, especial cuidado en aclarar que la importancia que asignan a su trabajo, las satisfacciones que les produce, lo realizados y fuertemente demandados que se sienten por sus responsabilidades laborales, no los transforman en unos ‘trabajólicos’.

En síntesis, para los varones de este grupo, el trabajo de la pareja, más que una amenaza, aparece como una posibilidad, pero también como un elemento que cuestiona, que obliga a reacomodos y ajustes en la vida familiar que no siempre están acordes con las representaciones de lo femenino y masculino.

2. DIVERSIDAD DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES, Y COEXISTENCIA DE DISTINTAS CONCEPCIONES Y PRÁCTICAS DE RELACIONES DE GÉNERO

Las tendencias descritas, que relacionan cambios en el mercado de trabajo con estrategias y trayectorias laborales, por un lado, y organización de la vida privada, por otro, recubren una variedad de trayectorias diferentes. Nos encontramos frente a una sociedad heterogénea y en proceso de cambio en la que coexisten diversas modalidades de integrarse al mercado de trabajo, y también de concebir y actuar las relaciones de género. Las diferencias entre las trayectorias son el resultado de la influencia simultánea de distintos procesos que han ido configurando la vida de los sujetos, mediados por las interpretaciones que ellos tienen de sí mismos, de sus condiciones de vida y de sus relaciones con los otros.

Una simultaneidad de factores intermedia entre los cambios del mercado de trabajo, las trayectorias laborales y la organización de la vida privada. En efecto, las diferencias observadas entre las trayectorias no son sólo el resultado de cambios en el mercado de trabajo o cualquier otro factor tomado en forma aislada, sino producto de la concurrencia de distintos factores, tanto económicos como sociales, políticos, demográficos, familiares y subjetivos. Por ejemplo, tener una procedencia social determinada y un cierto nivel de escolaridad; acceder a un trabajo de cierto tipo; haber permanecido en el mismo lugar y grupo social, haberse casado una sola vez con una mujer que no trabaja remuneradamente, son elementos que dan lugar a una trayectoria específica diferente, probablemente, a la de otro trabajador que, con la misma procedencia social y escolar, se ha desplazado permanentemente por el mercado de trabajo y ha asumido en forma más independiente las concepciones y prescripciones de sus grupos de referencias; entre ellas, aquellas que organizan las relaciones de género.

Para aprehender la simultaneidad de factores que van configurando las distintas trayectorias y condicionando las actitudes sobre la valoración del trabajo remunerado de las mujeres –esto es, el reconocimiento de su influencia en la vida–, en un primer momento dividimos las trayectorias laborales en tres grandes tipos, de acuerdo con la percepción de los sujetos sobre la división sexual del trabajo y las representaciones de lo femenino y masculino: el primer grupo abarca a aquellos entrevistados que sustentan las concepciones más tradicionales del orden de género; el segundo reúne a aquellos que en sus concepciones y prácticas se desvían de esas concepciones; y, finalmente, distinguimos un tercer grupo en el que emergen concepciones y prácticas sociales nuevas orientadas hacia la equidad de género. Analizamos las propiedades y características que comparten los trabajadores de cada grupo, para abstraer los procesos que podrían sustentar una actitud más reflexiva y crítica sobre el orden de género y su adecuación a los cambios sociales.

2.1 Primer grupo. Concepciones, normas y comportamientos de género incuestionables

Las distintas experiencias de vida de los integrantes de este grupo han transcurrido frecuentemente ligadas a una misma localidad y a un mismo espacio de trabajo. Han sido más receptivos a la influencia de las concepciones y prescripciones de la cultura hegemónica y de sus grupos de referencia. Sus integrantes tienen en su mayoría más de 40 años, y es frecuente entre ellos la presencia de historias familiares difíciles –muchas familias son de origen rural–, caracterizadas ya sea por la ausencia de la madre, la muerte temprana del padre, la separación de los esposos o la violencia doméstica. Las madres son percibidas habitualmente como indefensas y sus actividades laborales son poco visibles y valoradas.

En algunas de estas familias, la figura de la abuela jugó un papel importante, reemplazando a la madre en el cuidado y la transmisión de valores referidos a la honestidad, disciplina y lealtad. Pese a la inestabilidad de sus familias y a la distancia entre un modelo ideal y los comportamientos reales de sus padres y madres, los trabajadores de este grupo siguen afirmando la vigencia de las relaciones de género tradicionales y consideran un valor haber constituido una familia don-

de ellos juegan el papel de proveedor y autoridad. Desde esta perspectiva, atribuyen a sus padres la responsabilidad de no haberlos formado o estimulado, de no haber asumido el rol de autoridad y de proveedor.

En su discurso existe una mayor tendencia que en los otros grupos a connotar sexualmente, como masculinas o femeninas, las experiencias laborales y vitales. Los que han cumplido el servicio militar lo miran como un espacio de aprendizaje de la disciplina, el orden y respeto a las jerarquías. Otros hacen referencia a las primeras experiencias laborales, en las que perciben como uno de sus aspectos más significativos el hecho de haber sido acogidos por un colectivo masculino. Otros han tenido experiencias prolongadas y satisfactorias en espacios de solidaridad masculina, por ejemplo, bomberos. Comparan, asimismo, experiencias de pertenencia a colectivos u organizaciones comunitarias.

El excesivo arraigo a una realidad y la enorme influencia de las prescripciones normativas tradicionales, hegemónicas, podrían estar dificultando los procesos de individuación⁵ y de reflexividad característicos de las personas que enfrentan una mayor diversidad de experiencias de vida y no se atan tanto a prescripciones externas para la organización de sus vidas.

Los logros alcanzados por la mayoría de ellos son considerados el resultado del esfuerzo, perseverancia y ascenso en una misma actividad, dentro de espacios institucionales delimitados, organizados en torno a líneas de autoridad y respeto. Perciben que la relación y el apoyo de patrones u otras personas con más poder ha sido fundamental para superarse en el tiempo. Esto ayuda a comprender su mayor disposición a aceptar la disciplina, a considerar que la confianza es un valor central que permite ser elegido como responsable de tareas importantes, y que la lealtad y la reciprocidad sean valores que sustentan las relaciones laborales.

Los catalogados en este grupo son conservadores en sus concepciones sobre las relaciones de género. Asumen el rol de proveedor,

5. Proceso de individuación: desvinculación del individuo de su entorno tradicional y nuevas formas de vinculación. La persona sale de la tutela social de normas y costumbres que la encerraban y a la vez protegían. Al expandirse la autonomía, se socavan las normas, las creencias y convenciones que habían asegurado la cohesión de la vida social.

que es significado de masculino, y de protección al resto de la familia. Los roles están claramente delimitados, y si aceptan la presencia de las mujeres en el mercado laboral, es bajo los argumentos de la necesidad del doble ingreso, de favorecer su salida fuera de la casa una vez que los hijos no la necesitan, para superar el vacío que ellos dejan o para que se entretengan. En ninguno de los casos la incorporación al mercado de trabajo era vista como parte de un proyecto de desarrollo personal de las parejas. Estas son valoradas en la medida en que cumplen las expectativas masculinas en tanto madres, esposas, compañeras, que sustentan y estabilizan la vida de ellos. Son visibles y valoradas, entonces, en un papel complementario, que deja poco espacio a la negociación de intereses y a aspiraciones similares de los miembros de la pareja.

A diferencia de los otros grupos, existen referencias menores al contexto político y cultural del país, salvo algunas observaciones sobre el efecto de la crisis económica en los trabajos que desempeñan o en la debilidad actual de los sindicatos en defensa de los trabajadores.

2.2 Segundo grupo. Distantes pero desiguales

Las trayectorias de vida de los entrevistados que conforman el segundo grupo, bastante restringido dentro del conjunto, se caracterizan por una gran inestabilidad personal, laboral y familiar; y en sus comportamientos, por la desviación de lo que se espera de los varones en el mercado de trabajo, en las relaciones con la familia y con las mujeres. En todos los casos, sus parejas tienen mayores recursos que ellos y se encuentran en posiciones de mayor prestigio y capacidad adquisitiva. Ellas tienen un papel fundamental en la inserción en el mundo laboral de sus compañeros y en la manutención de la familia, situación poco cuestionada por los entrevistados, que son reacios a reconocer la influencia de ellas en sus decisiones vitales. Al contrario, las relaciones con las mujeres pueden estar marcadas por la desigualdad, por el ejercicio de la violencia y el dominio.

En todos los casos, las situaciones en las familias de origen han sido muy conflictivas por el comportamiento de los padres, violentos o irresponsables, poco acogedores y contenedores de sus hijos. Las madres son descritas más positivamente; sus actividades laborales

aparecen como visibles y valoradas, y las perciben como alguien que, si puede, ayuda a sus hijos. Sus historias escolares son irregulares y a lo largo de sus vidas se han desplazado frecuentemente en el país o fuera de él, con la expectativa de encontrar mejores posibilidades.

Durante su trayectoria, estos hombres han realizado distintos trabajos orientados a la simple sobrevivencia, para los cuales se han considerado sobrecalificados. El trabajo tiende a ser una actividad sin relación con un proyecto laboral establecido, aunque sí expresen sus preferencias por labores determinadas que contienen una dimensión creativa, sobre todo los varones procedentes de capas medias. Ninguno de ellos aspira a transformarse en el proveedor de la familia, y si bien se han beneficiado de los medios puestos a su disposición por sus parejas, temen y critican la dependencia de las mujeres hacia los hombres.

En un nivel más personal, las biografías están surcadas por crisis personales, depresión, alcoholismo, drogas, problemas con el manejo de dinero, de las que han salido casi siempre con la ayuda de una mujer que se ha hecho cargo de ellos y los ha ayudado en sus reinserciones. En general, aparecen como personalidades débiles, con tendencia a responsabilizar a los otros de su vida y con una baja consideración por la situación de quienes los rodean.

De esta manera, en un contexto cultural y familiar caracterizado por la inestabilidad, abandono, separaciones, ellos han desarrollado personalidades débiles y tomado distancia de los modelos masculinos más tradicionales, sobre todo respecto a la responsabilidad de proveer y mantener una familia. El centro de su atención son ellos mismos, sus emociones, necesidades y expectativas, y no comunican mayor empatía por lo que les sucede a sus mujeres. En algunos casos, incluso, son vistas como trabas o factores de presión.

2.3 Tercer grupo. Mayor igualdad y respeto

El tercer grupo corresponde a aquellos entrevistados que presentan concepciones y prácticas de vida orientadas hacia una mayor igualdad y respeto entre los sexos.

Parte importante de los casos analizados procede de familias que valoran el conocimiento y el desarrollo intelectual de sus miembros,

que tienen una actitud crítica y favorable al cambio de la realidad que les tocó vivir. Los entrevistados no reconocen en sus familias de origen una distribución desigual de oportunidades entre hermanas y hermanos, e incluso más, entre ellos hay quienes señalan los mejores rendimientos de las mujeres. Algunos proceden de familias de escasos recursos, donde gracias a la ayuda de los padres, pero sobre todo de las madres, sus capacidades intelectuales sobresalientes y el apoyo de terceros –profesores e instituciones–, han podido acceder a mejores oportunidades educativas. Esta situación ha favorecido el desarrollo de una actitud reflexiva sobre la realidad social, así como crítica frente a la distribución desigual de oportunidades sociales, la concentración de privilegios, el autoritarismo y las jerarquías.

Los varones de este grupo comparten una experiencia social que estimula una actitud de mayor distancia de los estereotipos, concepciones o valores presentados como naturales, dados e incuestionables, y reconocen su responsabilidad personal para atribuir sentido a sus vidas. Los niveles educativos, la valoración del conocimiento, la importancia otorgada a la realización de un proyecto de vida personal o la defensa de un estilo de vida facilitan sus procesos de individuación, que los distancian de los modelos de comportamiento masculinos propuestos por el medio. Algunos de ellos han vivido en el extranjero por razones políticas, otros se han desplazado entre distintas familias y lugares geográficos, lo que también ha fortalecido esas tendencias. La asunción temporal del rol de proveedor de la familia en menoscabo de sus proyectos es asociada a situaciones temporales que buscan superar; por ejemplo, aquellas que dificultan la permanencia de sus parejas en el mercado de trabajo.

En muchos casos, la madre desempeña o ha desempeñado un trabajo visible y remunerado y ha defendido sus valores y opiniones. En otros, ellas asumieron la decisión de separarse para desarrollarse como personas. Para todos los entrevistados, las madres fueron, incluso sólo en sus papeles de madres y amas de casa, un estímulo para la educación de ellos, los hijos. Sin embargo, también hay casos en los que el padre es el modelo y soporte en una trayectoria orientada al ascenso y búsqueda de mejores oportunidades.

En breve, la mayoría de estos entrevistados ha podido acceder a estudios superiores, tiene una actitud proclive al cambio y a asumir riesgos. Comparten una evaluación positiva de sí mismos, de sus capacidades y posibilidades de moverse en el mercado de trabajo. La mayoría de ellos, de menos de 40 años, ha desempeñado diversos trabajos, manteniéndose más en un tipo de actividad profesional que en una institución. La debilidad de colectivos laborales masculinos en espacios laborales estables podría ser un factor que contribuye a desgastar la fuerza de los estereotipos masculinos y femeninos en el sentido de la tradicional división del trabajo.

Para la mayoría de los pertenecientes a este grupo, el trabajo tiene una importancia vital para el desarrollo personal y la creatividad, pero no reducen los logros personales a un aspecto económico que permita cumplir con el rol de proveedor y tener prestigio. Esto los hace más atentos a los niveles de satisfacción o de congruencia de los trabajos que realizan con sus propias aspiraciones y expectativas. El tener trabajo remunerado es una dimensión importante de su proyecto personal, pero no se identifica con ese proyecto; los hombres de este grupo tienen en cuenta otras dimensiones de su vida, donde la vocación social y la relación con las parejas y los hijos son de gran importancia.

Todos estos entrevistados tienen parejas que han desarrollado un proyecto de vida personal, aunque les sea difícil cumplirlo y en algunos momentos lo hayan postergado en función de la familia. En general, las mujeres trabajan y producen ingresos; y, en ocasiones, al poder asegurar la estabilidad económica del hogar, han apoyado los cambios laborales de sus parejas, les han permitido incursionar en nuevos campos del conocimiento y del mercado.

Los entrevistados de este grupo mantienen una relación más igualitaria con sus parejas. Entre ellos se observa menos que en otros casos la tendencia a sobrevalorar sus cualidades de protección y apoyo afectivo a sus mujeres, y la asunción de un derecho en cierta forma exclusivo a desplegar proyectos personales. Sus experiencias de pareja son variadas y muchos han tenido más de una relación de pareja estable.

Todos estos factores de cambio presentes en sus biografías están alimentados por los horizontes culturales que les ha tocado vivir. Mu-

chos de estos hombres fueron niños o adolescentes en los momentos de la Unidad Popular, respiraron en sus hogares los ideales de justicia e igualdad social. También sufrieron los efectos de la dictadura y de la crisis política. Han sido también protagonistas en los procesos de transición a la democracia y son sensibles a las discusiones sobre modernidad y modelos económicos que tienen lugar en la actualidad.

El horizonte cultural en que se han desarrollado, su biografía personal, la actitud de búsqueda y de realización personal junto a las características actuales del mercado de trabajo, se conjugan para que ambos miembros de la pareja se pongan de acuerdo para abordar la inestabilidad del mercado y desarrollar sus proyectos individuales. En este proceso, negocian sus expectativas y objetivos personales. Los entrevistados reconocen a las mujeres como interlocutoras legítimas; sin embargo, son la propia autonomía y convicción de las mujeres las que han incidido en forma más significativa, como ellos reconocen, en los cambios en la redistribución del trabajo y oportunidades entre los miembros de la pareja.

En síntesis, las trayectorias laborales de los hombres, al igual que lo observado en el caso de las mujeres, se construyen en el interjuego de múltiples factores que discurren a distintos niveles de la realidad: socioeconómicos, culturales, simbólicos y personales. Pero, al ser el trabajo y las relaciones laborales aspectos centrales en la vida de los varones, lo que ocurre en el mundo del trabajo influye en otras esferas de su vida, en particular en la división del trabajo productivo y reproductivo que se da en la pareja; es decir, en los tipos de arreglos familiares que se establecen.

Las transformaciones en la organización del trabajo asociadas a los procesos de globalización, flexibilización e innovación tecnológica van transformando las relaciones y las estrategias laborales y, en consecuencia, las formas que asumen las trayectorias laborales, las que se hacen más heterogéneas, móviles y discontinuas, situación que se observa en particular en las generaciones más jóvenes. Empero, las orientaciones de dichos cambios no son unívocas, sino que pueden dar origen a ajustes laborales y familiares y a relaciones de género muy diferentes, según hemos visto en los tres tipos de biografías laborales y familiares masculinas, y sus dispares tendencias.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- Aglietta, Michel. 1988. *Regulación y crisis del capitalismo*. México: Siglo XXI.
- Anderson, Jeanine. 1991. *Reproducción social / Políticas sociales*. Lima: SUMBI.
- Asociación Chilena de Seguridad (AChS) / Fondo Nacional de Desarrollo Tecnológico y Productivo (Fontec). Seminario “Sistemas de turnos: calidad de vida y rendimiento laboral”. Santiago, 23 y 24 de mayo de 2002. *El Mercurio*, 23 de mayo de 2002, A11.
- Aylwin, Mariana. 1998. “Extensión de la jornada laboral en Chile”. Informe final. Santiago: Corporación Tiempo 2000.
- Bandyopadhyay, Pradeep. 1986. “Theoretical approaches to the state and social reproduction”. En: Dickinson y Russell, eds., 1986, 192-220.
- Bauman, Zygmunt. 2001. *En busca de la política*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, Ulrich. 1998. *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Becker, Uwe; Michael Wiedemeyer. 2002. “Neu bestimmen, was normal ist”. *Frankfurter Rundschau* 17-01.
- Benería, Lourdes. 1979. “Production, Reproduction and Sexual Division of Labour”. *Cambridge Journal of Economics* (Oxford University Press) N° 3.
- Bieback, Karl-Jürgen. 2000. “Soziale Absicherung neuer Selbständiger”. *WSI-Mitteilungen* 12: 810-817. Düsseldorf: Bund-Verlag.
- Boes, Andreas. 1996. “Zukunft der Arbeit in der Informationsgesellschaft”. Vortrag zu einer Veranstaltung der Barmberger Gespräche und des Arbeiterkultur - und Bildungsvereins. Barmberg-Marburg. <http://staff-www.uni-marburg.de/http://staff-www.uni-marburg.de/~boes/texte/barmberg.html>.
- Bögenhold, Dieter; René Leicht. 2000. “‘Neue Selbständigkeit’ und Entrepreneurship: Moderne Vokabeln und damit verbundene Hoffnungen und Irrtümer”. *WSI-Mitteilungen* 12: 779-787. Düsseldorf: Bund-Verlag.

- Bollé, Patrick. 1997. "El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?" Sección Perspectivas, *Revista Internacional del Trabajo* (OIT) 116 (4): 605-628.
- Bonan, Claudia. 2002. "Antecedentes da política da sexualidade e reprodução no Chile atual: elementos para uma análise histórico-sociológica". Documento de Trabajo. Brasil.
- Bosch, Gerhard. 1986. "Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft?" *WSI-Mitteilungen* 3: 163-176.
- Boyer, Robert. 1989. *La teoría de la regulación: un análisis crítico*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- Braverman, Harry. 1984. *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. 7ª ed. México: Editorial Nuestro Tiempo.
- Brémont, Janine et Alain Gélédan. 1984a. "Croissance et Crisis". En: *Dictionnaire des théories et mécanismes économiques*. Paris: Hatier.
- Carrasco, Cristina. 2003. "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?" En: M. León, comp. 2003. *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. São Paulo: Marcha Mundial de las Mujeres / Remte (Red Latinoamericana Mujeres Transformando la Economía) / Clacso (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales / Alai (Agencia Latinoamericana de Información). También en <http://www.clacso.org/wwwclacso/espanol/html/biblioteca/sala/sala.html>
- Cerda, Anabril; Andrea Rossi. 2002. "Trabajo femenino a tiempo parcial en sector financiero: percepción de sus trabajadoras". Trabajo de práctica alumnas de Sociología, Pontificia Universidad Católica de Chile. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Comisión de Estudios Laborales. 2002. *Código del Trabajo. Concordancias, comentarios, jurisprudencia judicial, jurisprudencia administrativa*. Tomo I, 2ª edición. Santiago: Editorial Libromar Ltda.
- Comisión Europea. 1993. Europäische Gemeinschaften - Kommission. Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigung - Herausforderungen der Gegenwart und Wege ins 21. Jahrhundert - Weissbuch, Luxemburg.
- Commaille, Jacques. 1993. *La stratégie des femmes. Travail, famille et politique*. Paris: Éditions La Découverte.
- Corvera, Diego. 1995. "Nuevas formas de organización de la jornada de trabajo. Trabajo parcial y jornadas flexibles". Documento impreso. Santiago.

- Dejours, Christophe. 1998. "Centralité ou déclin du travail?". En: Jacques Kergoat, Josiane Boutet, Henri Jacot, Danièle Linhart, orgs. *Le Monde du Travail*. Paris: Éditions La Découverte.
- Díaz, Estrella; Jaime Ruiz Tagle; Omar Aguilar; Patricio Frías. 2000. *La jornada de trabajo en el sector comercio: la experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas en malls*. Cuaderno de Investigación 12. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.
- Díaz, Ximena. 1999. "Acumulación flexible en la confección y empleo femenino". En C. Montero, M. Albuquerque, J. Ensignia, eds. *Trabajo y empleo: Entre dos siglos*, 105-116. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- Díaz, Ximena. 2002. "Autonomía económica, derecho al trabajo y eliminación de la pobreza". En *El nuevo contrato social: balance de una década de democracia en Chile*. Santiago: Grupo Iniciativa Mujeres.
- Díaz, Ximena; Eugenia Hola, eds. 2001. *Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Díaz, Ximena; Diego López. 1999. "Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile". En: *Políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo 1994-1999*. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social / Servicio Nacional de la Mujer.
- Díaz, Ximena; Julia Medel. 2002. "Familia y trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género". En: Olavarría y Céspedes, eds. 2002.
- Díaz, Ximena; Julia Medel; Nora Schlaen. 1996. "Mujer, trabajo y familia en Chile. El trabajo a domicilio en Chile" (Proyecto Fondecyt N° 1950139). Documento de trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Díaz, Ximena; Julia Medel; Sonia Yáñez. 2002. "Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile: ¿hacia una mayor igualdad de oportunidades o de nuevas inequidades de género?" (Proyecto Fondecyt N° 10000140). Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Díaz, Ximena; Nora Schlaen. 1994. *La salud ignorada: trabajadoras de la confección*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Díaz, Ximena; Sonia Yáñez. 1998. "La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario como fuente de precarización del empleo femenino". Documento de Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

- Dickinson, James; Bob Russel, eds. 1986. *Family, Economy and State: The Social Reproduction Process Under Capitalism*. Toronto: Garamond Press.
- Dirección del Trabajo. 2000. *Encuesta laboral (Encla) 1999*. Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo. 2001. *Temas Laborales* 7 (18): 16-18. Santiago.
- Döhl, Volker; Nick Kratzer; Dieter Sauer. 2000. "Krise der Normal-Arbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit - Neue Anforderungen an Arbeitspolitik". *WSI-Mitteilungen* 1: 5-17.
- Dombois, Rainer. 1999. "Auf dem Wege zu einem neuen Normal-arbeitsverhältnis? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit". *Arbeitspapier* 36 der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtung (ZWE) "Arbeit und Region". Universidad de Bremen.
- Dombois, Rainer. 2002. "¿La pérdida de la época dorada? La terciarización y el trabajo en las sociedades de industrialización temprana". En: E. Hola, ed. *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Dörre, Klaus. 2002. "Rückkehr zum Taylorismus oder neues Produktionsmodell? Anmerkungen zur Politischen Ökonomie des flexiblen Kapitalismus". En: *Flexibler Kapitalismus. Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft*. Heft 123: 13-19. Frankfurt/M.
- Dubar, Claude. 2000. "Trajectoires professionnelles, formes identitaires et mondialisation". Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, 17-20 mayo, Buenos Aires.
- Echeverría, Magdalena; Valeria Solís; Verónica Uribe-Echevarría. 1998. *El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas*. Cuaderno de Investigación 7. Santiago: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Ensignia, Jaime; Sonia Yáñez, eds. 1999. *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur Chile. Inserción laboral femenina*. Santiago: Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Escobar Latapí, Agustín. 1993. "Crisis, reestructuración y mercado de trabajo: nuevos patrones de inserción y movilidad laborales en Guadalajara, México". Ponencia presentada para el XIII Congreso de la Unión Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas. Agosto, México.

- Espino, Alma. 1999: "Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el Mercosur". En: Ensignia y Yáñez, eds., 1999, 35-69.
- Espinosa, Malva. 2001: "Calidad de vida en el trabajo: Reflexiones en torno a la inseguridad y el malestar social". *Temas Laborales* 7 (18). Santiago: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Espinosa, Malva; Hugo Yanes. 1999. "La flexibilización empresarial en Chile. Notas desde la perspectiva sindical". En: Ensignia y Yáñez, eds., 1999, 11-34.
- Evers, George; Luuk Wijmans. 2000: "Selbständige ohne Mitarbeiter: Erwerbstätige zwischen Arbeitnehmer und Unternehmer? *WSI-Mitteilungen* 12: 788-796. Düsseldorf: Bund-Verlag.
- Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas. Informe sobre presentaciones en el seminario sobre "Estrés y agotamiento. Un creciente problema para trabajadores no manuales". Estocolmo, Suecia, 23 al 25 de abril de 2001. En www.imfmetal.org/imf/main/main-publications.cfm
- Frías, Patricio et al. 1993. *El sector comercio en Chile*. Santiago: Programa de Economía del Trabajo (PET).
- Fuller, Norma. 1997. *Identidades masculinas. Varones de clase media en el Perú*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial.
- Gálvez, Thelma; Rosalba Todaro. 1988. "La segregación sexual en la industria". En: *Mundo de mujer. Continuidad y cambio*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Gamonal, Sergio. 1996. "Flexibilidad laboral". Borrador. Santiago: Universidad Adolfo Ibáñez.
- Garrido, Luis J. 1992. *Las dos biografías de la mujer en España. Estudios*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.
- Grupo de Iniciativa Mujeres. 1999. "Encuesta nacional de opiniones y actitudes de las mujeres chilenas sobre la condición de género". Santiago.
- Guerra, Pablo A. 1994: "El empleo precario y el empleo atípico. Revisión bibliográfica y propuestas para el debate". Documento del Trabajo 105. Santiago: Programa de Economía del Trabajo (PET).
- Guzmán, Virginia; Amalia Mauro. 1996. "Las diferencias generacionales en las trayectorias laborales de las mujeres chilenas. Un insumo neces-

- rio para las políticas públicas”. Informe Final: Proyecto Género y Políticas Sociales. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Guzmán, Virginia; Amalia Mauro; Kathya Araujo. 1999. *Trayectorias laborales de mujeres. Cambios generacionales en el mercado de trabajo*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Guzmán, Virginia; Rosalba Todaro. 2001. “Apuntes sobre género en la economía global”. En: R. Todaro y R. Rodríguez, eds. *El género en la economía*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM) / ISIS.
- Habermas, Jürgen. 1992. *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Taurus.
- Henríquez, Helia; Verónica Riquelme. 1998. *El trabajo a domicilio, un tema antiguo y actual*. Temas Laborales, año 3 (9). Santiago: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Chile.
- Henríquez, Helia; Verónica Riquelme; Teresa Selamé; Thelma Gálvez. 1999. *Trabajadores a control remoto. El trabajo a domicilio en Chile*. Cuaderno de Investigación 9. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.
- Hinrichs, Karl. 1996. “Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbild der Sozialpolitik”. *Sozialer Fortschritt* 4: 102-107.
- Hirata, Hélène.; Danièle Senotier, eds. 1996. *Femmes et Partage du Travail*. Paris: Syros, Collection Alternatives Sociologiques.
- Hola, Eugenia, ed. 2002. *Cambios del trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Hola, Eugenia; Rosalba Todaro. 1992. *Los mecanismos del poder: hombres y mujeres en la empresa moderna*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Holst, Elke; Friederick Maier. 1998. “Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung”. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 3.
- Husson, Michel 1996. “L’emploi de femmes en Frances. Une comptabilité en temps de travail (1980-1990)”. En: Hirata et Senotier, eds. 1996.
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Censos de Población y Vivienda, 1960, 1970, 1982 y 1992. Santiago: INE.

- Instituto Nacional de Estadísticas (INE). Encuestas Nacionales de Empleo, años 1986 al 2002. Santiago: INE.
- Jensen, Jane. 1996. "Reestructuration et travail à temps partiel en Amérique du Nord". En: Hirata et Senotier, eds. 1996.
- Katz, Jorge y Giovanni Stumpo. 2001. *Regímenes competitivos sectoriales, productividad y competitividad internacional*. Serie Desarrollo Productivo N° 103. Santiago: Cepal.
- Keller, Berndt; Hartmut Seifert. 2000. "Flexicurity - das Konzept für mehr soziale Sicherheit flexibler Beschäftigung". *WSI-Mitteilungen* 5: 291-300. Düsseldorf: Bund-Verlag.
- Klammer, Ute. 2000. "Working women in the age of flexibility – new diversities, new needs for social protection". Paper presented at the Basic Income European Network 8th International Congress. Berlin, 6-7. October 2000.
- Klein, Emilio; Víctor Tokman. 2000. "La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización". *Revista de la Cepal* 72: 7-30.
- Lehndorff, Steffen. 2003. "The Long Good-Bye? Tarifvertragliche Arbeitszeitregulierung und gesellschaftlicher Arbeitszeitstandard". En: *Industrielle Beziehungen* 10. Jahrgang. Heft 2: 273-295.
- Leiva, Sandra; Coral Orellana. 1997. "El trabajo a tiempo parcial en Chile desde una perspectiva de género". Santiago: Organización Internacional del Trabajo / Instituto de Sociología, Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Lipietz, Alain y Danièle Leborgne. 1990. "Nuevas tecnologías, nuevas formas de regulación. Algunas consecuencias espaciales". En: Francisco Alburquerque, Carlos de Mattos y Ricardo Jordán, eds. *Revolución tecnológica y reestructuración productiva: Impactos y desafíos territoriales*. Buenos Aires: ILPES/IEU/GEL.
- Lizama, Luis. 1999. "Flexibilidad en la jornada de trabajo". *El Diario*, jueves 8 de julio.
- López, Diego. 1996. "La subcontratación y la precarización del empleo". *Boletín Oficial* 93. Santiago: Dirección del Trabajo.
- López, Diego. 1997. "Flexibilización y empleo femenino: un análisis de la institucionalidad y legislación laborales vigentes". Documento de Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

- López, Diego. 2001. "Estrategias empresariales flexibilizadoras de uso del tiempo de trabajo en Chile". En X. Díaz y E. Hola, eds. 2001.
- Márquez, Francisca; Lorena Núñez. 1999. "Compatibilidad entre vida laboral y vida familiar: experiencias y políticas". *Temas Sociales* 22. Santiago: SUR.
- Maruani, Margaret. 1994. "Marché du travail et marchandage social". En M. Lallemen, ed. *Travail et Emploi. Le temps des Métamorphoses*. Paris: Editions L'Harmattan.
- Maruani, Margaret. 2003. "Tiempo elegido o tiempo impuesto". *Le Monde Diplomatique*, 4 Juin.
- Marx, Karl. 1890. *Das Kapital*. Erster Band. 4. Auflage. MEW.
- Matthies, Hildegard; Ulrich Mückenberger; Claus Offe; Edgar Peter; Sibylle Raasch. 1994. *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt - Eine Studie der Hans Böckler-Stiftung*. Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Mauro, Amalia; Lorena Godoy, Virginia Guzmán. 2001. "Trabajo y relaciones de género: percepciones y prácticas de los varones". Documento de Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Mauro, Amalia; Sonia Yáñez. 2003. "Efectos de la flexibilidad sobre las biografías laborales de hombres y mujeres: consecuencias para la protección social" (Informe de avance, Proyecto Fondecyt N° 1020274). Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Melucci, Alberto. 2001. *Vivencia y convivencia. Teoría social para una era de la información*. Madrid: Editorial Trotta.
- Ministerio de Planificación y Cooperación (Mideplan). Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen). Años 1998 y 2000.
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Mideplan). 2003. *El trabajo y la protección social en Chile 2000-2002*. Santiago: Editorial Atenas.
- Moldaschl, Manfred. 2002. "A Resource-Centered Perspective". En: Peter Docherty, Jan Forslin and A.B. Shani, eds. *Creating Sustainable Work Systems. Emerging Perspectives and Practice*. London: Routledge.
- Molina, Gustavo. 2003. "Jornadas excepcionales autorizadas por Dirección del Trabajo entre 1992 y 2001. Su impacto y el del trabajo en turno y nocturno sobre la salud de los trabajadores". Santiago: Ministerio del Trabajo, Chile. Borrador, circulación restringida.

- Mückenberger, Ulrich. 1998. "Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft?". *Zeitschrift für Sozialreform* 31: 415-475.
- Muñoz, Adriana. 1988. "Fuerza de trabajo femenina: evolución y tendencias". En: *Mundo de mujer. Continuidad y cambio*. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Muñoz, Oscar, ed. 1993. *Historias personales, políticas públicas*. Santiago: Cieplan / Editorial Los Andes.
- Nick, Harry. 1983. *Wissenschaftlich-technische Revolution*. Berlin: Akademie-Verlag.
- Nolasco, Sócrates. 1993. *O Mito da Masculinidade*. Río de Janeiro: Editorial Rocco.
- O'Connor, James. 1973. *The Fiscal Crisis of the State*. New York: St. Martin's Press.
- Oficina Internacional del Trabajo. 1998. *Enciclopedia sobre salud y seguridad en el trabajo*. 4 vols. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Offe, Claus. 1990. *Contradicciones en el Estado de Bienestar*. México: Alianza Editorial / Consejo Nacional para la Cultura y las Artes.
- Olate, Sylvia. 1995. "Estudio sistemático y crítico de la legislación extranjera y nacional en materia del trabajo a domicilio". *Boletín Oficial* 83. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Olavarría, José; Cristina Benavente; Patricio Mellado. 1998. *Masculinidades populares. Varones adultos jóvenes de Santiago*. Santiago: Flacso-Chile, Serie Estudios de Género.
- Olavarría José; Catalina Céspedes. 2002. *Trabajo y familia: ¿Conciliación? Perspectivas de género*. Santiago: Sernam / Flacso / CEM.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1998. "Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones". Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2000. *Panorama Laboral de 2000. América Latina y el Caribe*. OIT Informa. Lima: OIT.
- Ozaki, Muneto, ed. 1999. *Negotiating flexibility. The role of the social partners and the state*. Geneva: International Labour Office, Labour Law and Labour.

- Pennings, Frans. 1999. "Flexibilität und Sicherheit: neue Entwicklungen im niederländischen Arbeitsrecht". *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht* 13: 153-164.
- Pérez, Carlota. 1989. "Cambio técnico, reestructuración competitiva y reforma institucional en los países en desarrollo". Versión castellana del original en inglés publicado como "Discussion Paper N° 4", Departamento de Planificación y Análisis Estratégico, Banco Mundial.
- Pfau-Effinger, Birgit. 1999a. "Change of family policies in the socio-cultural context of European societies". En: Leira / Armlaug, eds. *Family Policies. Yearbook Comparative Social Research*, vol. 18, 135-159. Stamford: JAI Press.
- Pfau-Effinger, Birgit. 1999b. "The Modernization of Motherhood in Western Europe in Cross-national Perspective". En: Rosmary Crompton, ed. *The Decline of the "Male Breadwinner"?*, 61-79. Oxford: Oxford University Press.
- Pickshaus, Klaus. 2000. "Re-regulation working-times - new management concepts and deteriorating health of workers". Paper. Conference "Working without limits? Re-organising work and reconsidering workers' health". Brussels, 25-27 September.
- Pickshaus, Klaus. 2001: "Das Phänomen des 'Arbeitens ohne Ende'. Arbeitsverhältnisse im 'flexiblen Kapitalismus' und gewerkschaftliche Arbeitspolitik". En: K. Pickshaus, H. Schmitthenner, H-J. Urban, ed. *Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik*, 10-27. Hamburg: VSA-Verlag.
- Pickshaus, Klaus. 2002. "Trabajo sin límites en el capitalismo flexible y la necesidad de contar con sistemas de trabajo sustentables". En: Hola, ed. 2002.
- Recchini de Lattes, Zulma; Catalina Wainerman. 1983. *Estado civil y trabajo femenino en la Argentina: un estudio de cohortes*. Cuadernos del Cenep 28. Buenos Aires.
- Reinecke, Gerhard. 1997. *Flexibilidad, innovaciones y cadenas productivas: La industria textil y del vestuario en Chile*. Santiago: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Rojas, Irene. 1998. *El tiempo de trabajo y los descansos*. Cuaderno de Investigación 6. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.

- Rosemblatt, Karin. 1995a. "Masculinidad y trabajo: el salario familiar y el estado de compromiso, 1930-1950". *Proposiciones* 26: 70-86. Santiago: Ediciones SUR.
- Rosemblatt, Karin. 1995b: "Por un hogar bien constituido. El Estado y su política familiar en los Frentes Populares". En: L. Godoy, E. Hutchison, K. Rosemblatt, M. S. Zárata, eds. *Disciplina y desacato. Construcción de identidad en Chile. Siglos XIX y XX*, 181-222. Santiago: Ediciones SUR / Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (Cedem), Colección Investigadores Jóvenes.
- Rubery, Jill.; Mark. Smith, Colette Fagon. 1998. "National Working Time Regimes and Equal Opportunities". En: *Feminist Economics* 4 (1).
- Ruiz Tagle, Jaime; Humberto Vega. 1982. *Capitalismo autoritario y desarrollo económico: Chile 1973-1981*. Santiago: Programa de Economía del Trabajo (PET).
- Selamé, Teresa; Helia Henríquez. 1995. *Estudio acerca de la mujer trabajadora a domicilio*". Santiago: Servicio Nacional de la Mujer (Sernam).
- Sennett, Richard. 2000. *La corrosión del carácter*. Barcelona: Editorial Anagrama, Colección Argumentos.
- Servicio Nacional de la Mujer (Sernam). 1995. "La jornada laboral que cumplen las mujeres y los hombres en Chile. Informe de Coyuntura". Santiago: Departamento de Planificación y Estudios de Sernam y Programa de Economía del Trabajo (PET).
- Servicio Nacional de la Mujer (Sernam). 2002. *Encuesta de opinión pública 2001*. Santiago: Sernam.
- Servicio Nacional de la Mujer (Sernam) / Instituto Nacional de Estadísticas (INE). 2001. *Mujeres chilenas. Estadísticas para el nuevo siglo*. Santiago: Sernam / INE.
- Stolz-Willig, Brigitte. 1995. "Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung und Geschlechterverhältnisse". En: A. Büssing, H. Seifer, eds.: *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*. München: Hampp.
- Stolz-Willig, Brigitte. 2000. "Flexibilisierung der Arbeit - Chance für ein neues Geschlechterverhältnis?". En: *Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung* 41, März.
- Terssac, G. de; A. Flautre. 2002. "La règle de 'bonne distance' entre les hommes et les femmes: un travail de differenciation?" Ponencia presen-

- tada en el Coloquio “Les recherches féministes francophones: ruptures, résistance et utopie”. Université d’Été, Université Toulouse 2, 17-22 de septiembre. Toulouse.
- Teulon, Frédéric. 1996. *Le chômage et les politiques de l’emploi. Le partage du travail*. Paris: Editions du Seuil.
- Todaro, Rosalba. 2000. Columna Radio Chilena “Sólo Noticias”. Santiago.
- Todaro, Rosalba; Sonia Yáñez. 1996. “Globalización, reestructuración competitiva y empleo femenino en Chile”. Documento de trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Todaro, Rosalba; Amalia Mauro; Sonia Yáñez. 2000. “La calidad del empleo. Un análisis de género”. En: María Elena Valenzuela y Gerhard Reinecke, eds. *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ursel, Jane. 1986. “The state and the maintenance of patriarchy: A case study of family, labour and welfare legislation in Canada”. En: Dickinson y Russell, eds., 1986, 150-191.
- Valdivia, Gonzalo (Departamento de Salud Pública de la Universidad Católica). 2002. Nota en *La Tercera*, viernes 8 de marzo, p. 35.
- Valenzuela, María Elena; Sylvia Venegas. 2001. “Mitos y realidades sobre la microempresa en Chile: un análisis de género”. Documento de trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Van de Arbeid, Stichting. 1996. “Flexibility and security”. Paper. Den Haag.
- Van Haaren, Kurt. 1999. “OnForTe - Schritte zur Normierung neuer Formen der Arbeit”. Abschlusskonferenz “Telearbeit im Mittelstand”. Paper.
- Vargas, Gina. 2000. “Estudios sobre los movimientos sociales en los países andinos de América Latina. Bolivia, Chile, Ecuador y Perú”. Mimeo.
- Velásquez, Mario. 1993. “Instituciones laborales y subcontratación en Chile”. Santiago: Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (Prealc).
- Wagner, Alexandra. 2000. “Krise des ‘Normalarbeitsverhältnisses’? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung”. En: C. Schäfer, ed. *Geringe Löhne - mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik*. Hamburg: VSA-Verlag.

- Wagner, Peter. 1997. *Sociología de la modernidad*. Barcelona: Herder.
- Wiesenthal, Helmut; Carl Hinrichs, Claus Offe. 1984. "Arbeitszeitflexibilisierung und gewerkschaftliche Interessenvertretung. Regelungsprobleme und Risiken individueller Arbeitszeiten". En: C. Offe, ed. *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt am Main / New York: Campus.
- Wilthagen, Ton. 1998: "Flexicurity. A new paradigm for labour market policy reform?" Berlin: Discussion Paper FS I 98-202. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- WSI-Mitteilungen 12/2000. Neue Ökonomie, neue Selbständigkeit – neue Arbeit?* Frankfurt am Main: Bund-Verlag.
- Yáñez, Sonia. 1999. "Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género". En: Ensignia y Yáñez, eds., 1999, 97-110.
- Yáñez, Sonia. 2001. "Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género". Presentación en el Seminario Taller Internacional "Las transformaciones del trabajo, género, flexibilización e inserción laboral femenina", 24-26 de noviembre de 1999. En Díaz y Hola, eds., 2001, 29-40.
- Yáñez, Sonia; Julia Medel. 2000. "Género y trabajo en el contexto de flexibilización productiva y laboral: un estudio de casos". Documento de Trabajo (Proyecto Fondecyt N° 1980215, 1999-2000). Documento de Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Yáñez, Sonia; Julia Medel, Ximena Díaz. 2001. "La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación?". En: El trabajo en Chile: aportes desde la investigación, *Proposiciones* 32: 100-118. Santiago: Ediciones SUR / Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

AUTORAS

XIMENA DÍAZ

Socióloga, Universidad de Chile. Directora e Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, CEM.

VIRGINIA GUZMÁN

Psicóloga. DEASS, Sorbonne, París; Master en Ciencias Sociales, Universidad Católica de Lima; Candidata a doctora Universidad Autónoma de Barcelona. Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, CEM.

AMALIA MAURO

Socióloga, Universidad de París; Master en Desarrollo Urbano y Regional. Colegio de México. Secretaria Académica e Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, CEM.

ROSALBA TODARO

Economista. Universidad de Buenos Aires; Master of Arts y PhD (c) Universidad de Pennsylvania. Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, CEM.

SONIA YAÑEZ

Economista. PhD Academia de Ciencias Sociales, Alemania; Ingeniera Civil, Universidad Técnica de Dresden. Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, CEM.