

Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo

Ximena Díaz y Rosalba Todaro*

* Este documento fue elaborado por Ximena Díaz y Rosalba Todaro (Centro de Estudios de la Mujer, CEM), a partir de la Primera Parte del libro “El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género”, editado por Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (CEM), 2004, Santiago de Chile. En particular, en base al capítulo 3 sobre flexibilidad de la jornada laboral.

Introducción: Desequilibrios y tensiones entre producción y reproducción

Las nuevas formas flexibles de producción y organización del trabajo plantean *riesgos* para la vida humana. En particular, las modalidades emergentes de distribución y extensión del *tiempo de trabajo* tienen efectos perturbadores en la vida privada de hombres y mujeres, porque invaden espacios destinados a satisfacer otros requerimientos necesarios para la reproducción social, entre ellos, el cuidado de la salud, la familia, la articulación social, el descanso y la formación laboral y personal.

Este planteamiento se propone evidenciar la estrecha relación que existe entre producción y reproducción, a la vez de mostrar la necesidad de abrir en el país un debate que permita instalar un paradigma de flexibilización diferente al actual. Esto, en tres sentidos: que represente los intereses de todos los actores sociales involucrados, que favorezca la equidad social y de género, y que reequilibre los procesos de producción y reproducción en la sociedad chilena actual.

A lo largo del siglo XX, y hasta los años setenta, para la sociedad capitalista industrial la forma de conciliar ambos procesos fue mediante una estricta división sexual del trabajo que ubicó a las mujeres en el hogar y a los hombres en el espacio laboral. Con esto se relegó a las mujeres a una posición subordinada en la sociedad y se consolidó el modelo de familia ‘padre-proveedor’-‘madre cuidadora’. Este orden de género estaba fuertemente respaldado por la institucionalidad laboral que –desde las primeras décadas del siglo– comienza a dar forma al llamado “empleo normal” que caracterizó a este período. Normal, en tanto era más generalizado, y en tanto estaba regulado mediante una malla de normas legales que garantizaba a los trabajadores estabilidad, continuidad en el tiempo, una jornada de trabajo estandarizada, un ingreso familiar suficiente y seguridad social para él y su familia. Como resultado de esto, el trabajo social total necesario para sostener la vida humana se segmentó, distribuyéndose el tiempo de trabajo entre ambos sexos.

La flexibilidad en la organización y producción del trabajo se introduce así en esta relación producción/reproducción modificándola de manera sustantiva. La explicación de esto apunta en dos sentidos. Primero, modifica los patrones de normalidad del empleo dependiente, cuyas consecuencias

son una creciente heterogeneidad de esta forma de trabajo, expande trayectorias laborales atípicas y discontinuas y genera una pérdida de la fuerza protectora y reguladora del sistema normativo legal, laboral y social. Esto trae consigo profundas implicancias en el reordenamiento del tiempo de trabajo. Entre otros elementos, la distribución irregular de las jornadas pierde el carácter de excepción que la ley le otorgaba en el anterior orden y las prácticas laborales, con otras formas de control basadas en metas, logros y ganancias comienzan a imponerse cada vez más como principios normativos del trabajo. De esta forma, la tendencia es hacia una difuminación de las fronteras entre las distintas esferas de la vida de una persona. En otras palabras, a una deslimitación entre el tiempo destinado al trabajo productivo y el que se dedica a otras actividades, particularmente a la reproducción. En segundo lugar, y al mismo tiempo, este nuevo orden induce al debilitamiento de la organización de las relaciones de género en torno a la idea de un salario familiar y de la autoridad masculina. Ambos conceptos son insostenibles ya en las condiciones de inestabilidad e inseguridad laboral que tienden a instalarse como rasgos permanentes del empleo e inducen a una creciente integración femenina al mercado laboral. Esto expresa, y a la vez contribuye a cuestionar, las representaciones de género tradicionales permitiendo a las mujeres posicionarse como actores sociales con derechos e intereses propios y diferenciados.

Es en este escenario en el cual se genera en la sociedad chilena actual una fuerte tensión derivada de los cambios de los patrones de normalidad del empleo dependiente, del nuevo ordenamiento del tiempo de trabajo, de la integración más masiva y permanente de las mujeres a la vida pública y laboral, con el consiguiente debilitamiento del anterior modelo de familia. Pese a esto, *persisten los mecanismos tradicionales de conciliación entre trabajo productivo y reproductivo a nivel normativo y simbólico que se sustentan en la idea de una mujer en el hogar a cargo del trabajo doméstico y del cuidado familiar, y un hombre en el mercado con empleo estable, de duración indefinida y con seguridad social para él y su familia, tanto para los períodos de actividad como inactividad.*

La paradoja es que frente a este modelo de familia y de conciliación cada vez más difícil de sostener, no surgen mecanismos alternativos o subsidiarios que permitan satisfacer las necesidades de cuidado familiar y del

trabajo doméstico que, en definitiva, son los que permiten a las personas mantenerse sanas y cumplir a diario sus actividades en la sociedad. En contraposición a esto, los mecanismos tradicionales se adaptan con dificultad disponiendo de menos mano de obra y menos tiempo para estas tareas. De aquí se derivan riesgos para sostener y reproducir la vida de hombres, mujeres, niños, adultos y trabajadores de ambos sexos.

Este proceso afecta de manera especial a las mujeres que conservan la responsabilidad asignada por la sociedad en relación al trabajo doméstico y el cuidado de los niños, al tiempo que se integran en forma creciente –y en paralelo– al mercado laboral en un proceso que ya no tiene marcha atrás. Asociado a este aumento de su carga total de trabajo⁽¹⁾ se derivan riesgos para su salud física, así como también inseguridades en relación al empleo y bienestar de su familia.

Lo anterior hace que en el campo laboral, las mujeres se orienten hacia trabajos que les otorguen mayor flexibilidad en el uso de su tiempo y les permitan conciliar y satisfacer las necesidades de la vida doméstica y familiar, pero que son más precarios en términos de salario, de estabilidad, de seguridad social y de extensión y distribución de su jornada⁽²⁾. A la vez, cuando las tareas reproductivas demandan su presencia en el hogar, interrumpen sus trayectorias laborales con lo cual pierden opciones de capacitación y promoción en sus carreras, y son más pobres en su vejez, ya que acumulan fondos previsionales durante menos tiempo. En el ámbito del bienestar familiar, en tanto, la sociedad, que comienza a percibirse cada vez

La paradoja es que frente a este modelo de familia y de conciliación cada vez más difícil de sostener, no surgen mecanismos alternativos o subsidiarios que permitan satisfacer las necesidades de cuidado familiar y del trabajo doméstico que, en definitiva, son los que permiten a las personas mantenerse sanas y cumplir a diario sus actividades en la sociedad.

(1) Según el Censo de 2002, mientras las mujeres realizan el 85% del trabajo doméstico no remunerado, los hombres solo aportan con un 15% de este. Ver “Mujeres Chilenas. Tendencias en la última década”, Censos 1992-2002, Servicio Nacional de la Mujer e Instituto Nacional de Estadísticas, marzo de 2004.

(2) Entre otros, las mujeres se concentran en empleos temporales, a domicilio y con remuneraciones variables (especialmente en el sector de servicios y manufacturas). Ver documentación sobre este tema en “El Trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de reproducción”. Todaro y Yáñez editoras, CEM, 2004, Santiago, Chile.

más insegura, presiona y culpabiliza a las mujeres por los *riesgos* a los que sus hijos e hijas están expuestos, situación que opera como un factor de inseguridad para la mujer a la hora de decidir si ingresar o no al mercado de trabajo, al tiempo de plantearse proyectos familiares⁽³⁾.

Las mujeres chilenas aportan el 54% del trabajo total que se realiza en el país. Trabajo Total= número de personas mayores de 14 años que están ocupadas y desocupadas (PEA), más el número de personas que realiza trabajo doméstico (quehaceres del hogar) como actividad principal⁽⁴⁾.

Este conflicto se extiende a las políticas sociales que aún se diseñan a partir del modelo de familia tradicional de ‘padre proveedor’ y ‘madre

En el marco de este enfoque, la política sobre la jornada laboral tiene importancia central en la medida que no solo responda a las necesidades de flexibilidad de las empresas, sino que además entregue una solución a los requerimientos específicos de los trabajadores (hombres y mujeres) en las distintas etapas de su vida.

cuidadora’, y sobre la base del supuesto que el ideario de masculinidad y feminidad todavía se sostiene única y exclusivamente en torno al trabajo remunerado, entre los hombres, y al trabajo familiar, en el caso de las mujeres.

En el marco de este enfoque, la política sobre la jornada laboral tiene importancia central en la medida que no solo responda a las necesidades de

flexibilidad de las empresas, sino que además entregue una solución a los requerimientos específicos de los trabajadores (hombres y mujeres) en las distintas etapas de su vida. Esto es, que les permita organizar y distribuir el trabajo doméstico y de cuidado por igual entre ambos sexos, de manera que tengan iguales opciones de participar en la producción y en la reproducción y así puedan hacer todo aquello que la vida humana requiere para que sea sostenible.

(3) Eso podría explicar la tendencia a la disminución de la natalidad por debajo de la reposición en el país.

(4) En “Mujeres Chilenas. Tendencias en la última década”, Censos 1992-2002, pág. 19. Servicio Nacional de la Mujer, Instituto Nacional de Estadísticas, marzo de 2004.

Nuevas modalidades de uso del tiempo de trabajo

En la actualidad, el 40% de las mujeres ocupadas y el 53,4% de los hombres en similar condición trabaja en jornada ordinaria⁽⁵⁾. En comparación a los hombres, las mujeres trabajan en jornadas más cortas, concentrándose bajo las 35 horas semanales, en tanto que una proporción relativamente alta del empleo femenino y masculino se realiza en jornadas sobre las 49 horas semanales (14,4% y 16%, respectivamente)⁽⁶⁾.

La extensión del tiempo destinado al trabajo de mercado es, sin duda, una dimensión central al analizar la relación entre producción y reproducción. No obstante, tanto o más relevante resulta el problema relativo a la forma de organización del tiempo, es decir, la distribución horaria.

1. Los cambios en la jornada ordinaria de trabajo

Tener una jornada ordinaria de trabajo no significa disponer de una distribución regular del tiempo laboral, con horas de entrada y salida relativamente estables. En contraposición a esto comienzan a instalarse nuevos ordenamientos horarios como: modalidades innovadoras de trabajo en turnos, jornadas interrumpidas, trabajos en jornada completa flexible y jornadas con horarios de ingreso y salida desplazados.

Tener una jornada ordinaria de trabajo no significa disponer de una distribución regular del tiempo laboral, con horas de entrada y salida relativamente estables. En contraposición a esto comienzan a instalarse nuevos ordenamientos horarios como: modalidades innovadoras de trabajo en turnos, jornadas interrumpidas, trabajos en jornada completa flexible y jornadas con horarios de ingreso y salida desplazados.

- Las nuevas modalidades de trabajo en turnos se distinguen de su forma tradicional por el hecho que los bloques de trabajo y el tiempo

(5) El Código del Trabajo define como 'jornada ordinaria de trabajo' aquella que no dura más de 48 horas semanales distribuidas en no menos de cinco días ni en más de seis. Asimismo, este cuerpo legal indica que cada día de trabajo no podrá exceder un máximo de 10 horas de trabajo. La reforma laboral 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 del tiempo extraordinario de trabajo.

(6) Encuesta Nacional de Empleo, INE, trimestre octubre-diciembre 2002.

libre varían respecto a su extensión y distribución⁽⁷⁾. De esta forma, la empresa logra mantener un funcionamiento permanente todos los días de la semana –día y noche, si sus actividades lo requieren–, sin necesidad de pagar por trabajo extraordinario o contratar personal suplente. La consecuencia más evidente de esto para los trabajadores y trabajadoras es que sus horarios y sus días de descanso pueden variar en forma permanente, limitando cualquier planificación de su tiempo extralaboral.

- Otra modalidad para flexibilizar la jornada ordinaria es la llamada jornada interrumpida que se configura mediante el uso discrecional por parte de las empresas del tiempo legalmente asignado a sus trabajadores para el almuerzo o colación. Un estudio de casos permitió constatar la práctica de extender significativamente el tiempo de colación –hasta dos, tres y cuatro horas–, a fin de asegurar la permanencia del empleado en los momentos de mayor actividad eludiendo así el pago de horas extraordinarias o la contratación de personal adicional⁽⁸⁾.
- El trabajo en jornada completa flexible o libre es otra modalidad que podría involucrar ventajas para las personas que lo desempeñan. Entre ellas, la posibilidad de conciliar el trabajo doméstico y familiar con el remunerado. Sin embargo, un alto nivel de exigencias de metas, combinado con bajas remuneraciones fijas, induce a extender la jornada más allá de los límites que supone la jornada ordinaria. De este modo, los sistemas de remuneraciones variables según rendimiento se constituyen en poderosos mecanismos de control indirecto⁽⁹⁾.

(7) Una de tales variantes consiste en bloques de días de trabajo y de descanso en rotación continua (cuatro por dos, cinco por uno, etc.). Otra modalidad se da en la práctica de algunas empresas que funcionan con 20 ó 30 diferentes turnos diarios de trabajo lo que les permite mover la planta con frecuencia. Estudios del CEM detectaron la primera variante en operadores y técnicos en el área de telefonía y la segunda en vendedores de grandes tiendas de cadenas comerciales. Otros estudios las han detectado en el sector minero y forestal de Chile. No hay estadísticas oficiales sobre mediciones en la población en su totalidad.

(8) “En la jurisprudencia de los tribunales se ha impuesto hasta ahora el criterio “(...) según el cual es lícito establecer una pausa de colación de dos, tres o cuatro horas de duración” (López 2001, pág. 108). Una aplicación muy generalizada de esta modalidad se ha detectado en locales comerciales pequeños, ubicados dentro de los *malls*, en locales fuera de ellos y en los supermercados.

(9) Este sistema de trabajo es frecuente en vendedores y vendedoras de servicios financieros, cosméticos, objetos para el hogar, seguros y tarjetas, entre otros.

- El sistema de libre disposición, llamado también *on call*, constituye otra modalidad de trabajo en jornada libre por el cual los trabajadores y trabajadoras permanecen en contacto con la empresa a la espera de un requerimiento de trabajo. En este caso, tanto la distribución de la jornada como su extensión dependen del ritmo de la demanda⁽¹⁰⁾.
- La jornada con horarios de ingreso y salida desplazados es otra modalidad de flexibilidad horaria. Esta permite a los trabajadores adelantar o retrasar su ingreso al trabajo cuando lo requieran, siempre que respeten la extensión diaria total de la jornada, además de tener una franja rígida de horario de presencia en la empresa⁽¹¹⁾. Si bien, en cierta medida, esta modalidad facilita la conciliación de la vida laboral y privada, por el momento su aplicación solo se ha constatado en algunos servicios del sector público⁽¹²⁾.

2. El trabajo en jornada reducida

Desde los años setenta, el trabajo a tiempo parcial viene creciendo en forma persistente en el mundo, en particular, en los países desarrollados. Asimismo, se constata 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⁽¹³⁾. Este tipo de jornada laboral parece tener muchas ventajas para las empresas. Entre otras, les permite adaptar el ritmo de su actividad a las exigencias del mercado y aumentar la productividad, porque las responsabilidades asociadas al cargo, o las exigencias de metas y de rendimiento, no disminuyen en proporción a la reducción horaria. También, porque los trabajadores de esta modalidad están remunerados en forma más

(10) En los casos analizados, se trata de enfermeras profesionales que trabajan para clínicas privadas tomando muestras de exámenes en el domicilio de los pacientes, y médicos que trabajan para Centros Médicos que prestan servicios a domicilio (Díaz, Medel y Yáñez, 2002).

(11) 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 (artículo 12, Código del Trabajo). En lo que respecta a la jornada de trabajo, este artículo faculta a la empresa para alterar el inicio de la jornada hasta en 60 minutos, ya sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo. Se trata de una variación horaria referida solo al inicio y al término de la jornada, no a su duración o distribución (López, 2001).

(12) La empresa privada parece mostrar menos predisposición para introducir estas formas de flexibilización y su tendencia es más bien a considerar como su facultad exclusiva la organización del tiempo de trabajo de sus empleados.

(13) Revista Internacional del Trabajo, Número 4, OIT, pág. 605 (1997).

frecuente a trato, o por producción, que los de jornada completa, lo cual induce a las personas a trabajar a un ritmo más acelerado.

No obstante esto, tanto la experiencia europea como los estudios realizados en Chile muestran que este sistema tiene pocas ventajas para los trabajadores de ambos sexos. Primero, porque es una forma de empleo que crece en períodos de altas tasas de desempleo, a costa del empleo de jornada completa⁽¹⁴⁾. Segundo, debido a que es un empleo que se realiza en condiciones muy precarias y desfavorables para la fuerza de trabajo que ocupa. Por lo general, se asocia a perspectivas limitadas de carreras profesionales, niveles inferiores de sindicalización y problemas de seguridad

(...) es importante destacar que el empleo a tiempo parcial es extremadamente variable, ya que en gran parte de los casos no está sujeto a horarios ni a extensión definida de la jornada laboral.

social, como resultado de menores tasas de cotización. En muchos casos, este sistema implica exclusión de beneficios y prestaciones extras a los que tienen acceso el núcleo de trabajadores estables de la empresa, se desarrolla en los niveles más bajos de jerarquías y se asocia a contrata-

ciones atípicas: temporales, a plazo fijo y empleo suministrado. En tercer lugar, se trata de una forma de empleo que no facilita la conciliación con actividades extralaborales, porque se realiza en jornadas y horarios extremadamente flexibles, imprevisibles y, a menudo, en “tiempos no sociales de trabajo” (domingos, fines de semana y horarios especiales en fechas *peak*). Por último, se ha señalado que gran parte de quienes realizan el empleo parcial no lo desean, situación que lo asimila a la categoría de subempleo⁽¹⁵⁾. La información disponible corrobora esas afirmaciones para el caso chileno⁽¹⁶⁾. Todos los estudios muestran que las razones por las que

(14) En Chile, el mayor crecimiento del empleo en trabajos de jornada reducida coincide con períodos de alto desempleo. Entre 1996 y 1998 la población empleada en jornada reducida aumentó en 285.020 mujeres y 235.960 hombres, incremento que no fue acompañado de un crecimiento equivalente del empleo total (Todaro y Yáñez, pág. 149, 2004).

(15) “El trabajo a tiempo parcial involuntario, es decir, el efectuado por personas que preferirían trabajar a tiempo completo, es asimilable al subempleo a escala macroeconómica y macrosocial...” (OIT, pág. 606, 1997).

(16) Respecto a las condiciones laborales, un estudio realizado por el CEM reveló que el trabajo parcial se realiza bajo condiciones contractuales muy irregulares. La mayor parte de las trabajadoras que laboran bajo esta modalidad declaró tener contratos a honorarios –situación que contrasta visiblemente con las trabajadoras de jornada completa que, en su mayoría, gozan de contrato indefinido–, están desprotegidas de la

hombres y mujeres trabajan a tiempo parcial se refieren en forma fundamental a la dificultad de encontrar empleos de tiempo completo. En el año 2002⁽¹⁷⁾, el 44% de los hombres y el 55% de las mujeres que trabajaban hasta 35 horas semanales deseaban trabajar más horas.

Además de lo señalado es importante destacar que el empleo a tiempo parcial es extremadamente variable, ya que en gran parte de los casos no está sujeto a horarios ni a extensión definida de la jornada laboral. Las horas de entrada y salida pueden variar a diario, con frecuencia en forma imprevisible, no planificada y en directa relación con las fluctuaciones de la demanda de la empresa. El comercio es un ejemplo de esto. En este sector, el trabajo parcial a menudo se realiza en días domingos, feriados y en extensas jornadas de trabajo.

3. *El nuevo trabajo en jornadas extensas*

En el mundo Chile lidera el ranking de 49 países en los que, en promedio, se trabaja el mayor número de horas al año⁽¹⁸⁾. El trabajo en jornadas extensas se logra hoy mediante la adaptación –a los nuevos requerimientos de flexibilidad– de viejas fórmulas empresariales para extender el tiempo laboral como el trabajo en horas extraordinarias y el pago de salarios mediante remuneraciones variables. Un caso emblemático por el abuso de sobretiempo laboral está dado por el comercio, sector en

En el mundo Chile lidera el ranking de 49 países en los que, en promedio, se trabaja el mayor número de horas al año

seguridad social, y son castigadas a través de su salario, porque perciben ingresos proporcionalmente menores que las trabajadoras de jornada completa. 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 de jornada completa, no disminuyen. La encuesta CASEN 2000 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, condición que afecta más a las mujeres trabajadoras. Del mismo modo, se observa que las personas “asalariadas” de ambos sexos que trabajan sin contrato laboral se concentran en las jornadas más cortas de trabajo y también en las más extensas. Si bien hombres y mujeres 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.

(17) Según información de la Encuesta Nacional de Empleo, INE, octubre/diciembre 2002.

(18) Información del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2003. Según un informe sobre Competitividad Mundial (World Competitiveness Yearbook) de 1995, los trabajadores chilenos son los que trabajan más horas en todo el mundo, con 2.400 horas en promedio al año. La Dirección del Trabajo, en su Encuesta Laboral de 1998, estimó en 48,2 horas la extensión promedio de la jornada laboral semanal del país.

que el promedio semanal de horas de trabajo asciende a 50,1 horas⁽¹⁹⁾, siendo ligeramente superior para las mujeres en comparación a los hombres. Aquí se combina el trabajo en horas extras con un sistema de remuneraciones variable sobre la base de comisiones de venta, operaciones realizadas u otras modalidades. La versión más extrema de esto se produce en los pequeños locales comerciales, en particular aquellos que se ubican en los *malls* y galerías comerciales, que trabajan con poca mano de obra. Extensas jornadas de trabajo remuneradas por unidades de producción también se han impuesto en talleres pequeños y domicilios que trabajan para sectores recesivos de la industria manufacturera, entre ellos, los de confección y calzado. Asimismo, en el sector de servicios personales como el empleo doméstico asalariado, en su modalidad de puertas adentro, y en el área de ventas de servicios financieros y seguros.

A diferencia de lo anterior, las empresas que operan bajo nuevos métodos gerenciales regulan el tiempo de trabajo sin necesidad de preestablecer una jornada laboral, sino que lo hacen sobre la base de la confianza en el personal. Así, los profesionales tienen delimitados campos de responsabilidad, clientes, metas de producción y obligaciones que funcionan como formas de control sobre la jornada de trabajo de manera mucho más eficaz a como operan las medidas externas de control de los sistemas tradicionales. Bajo este esquema desaparece el concepto de trabajo extraordinario.

Los efectos sobre los trabajadores de ambos sexos son ambivalentes. Por un lado, se tiene este nuevo concepto de organización del trabajo que reemplaza formas estandarizadas y rígidas de control externas por formas internalizadas de autocontrol, autoorganización y autorracionalización. Por el otro, si bien abre espacios más amplios de autonomía, somete a los trabajadores a fuertes controles indirectos que no exigen cumplimiento de una jornada de trabajo, aunque sí requiere que reaccionen en forma independiente frente al mercado. Así, se trabaja en un estado de alerta horaria permanente que deja a las demás experiencias vitales muy poco margen de acción. Asimismo, el espacio de reposo y el tiempo libre se convierten en una experiencia cada vez más individualizada que pierde sincronía con el

(19) “Los trabajadores del sector comercio tenían una jornada especial de 44 horas semanales, pero esta fue suprimida por el D.L. N° 934 de 1975”. Ver en I. Rojas, 1998.

tiempo de otras personas y que probablemente está en la base de la desarticulación de los nexos sociales y de la acción colectiva. Esto genera una amplia zona “gris” entre flexibilidad del tiempo de trabajo y extensión de la jornada, situación que socava los logros obtenidos con dificultad a lo largo de muchos años.

Consecuencias sobre la inseguridad: trabajo, vida y reproducción social

En síntesis, uno de los rasgos distintivos del empleo en el nuevo siglo es la ‘desestandarización’ de la jornada laboral normal y la progresiva instalación de múltiples formas de organización del tiempo de trabajo que operan sobre la base de un trabajador o una trabajadora siempre disponible para el empleo. Estas modalidades horarias emergentes perturban cualquier posibilidad de vida familiar compar-

tada con la pareja y los hijos y, en la práctica, implican la extensión del tiempo destinado al trabajo remunerado, a la vez que impide el compromiso con cualquier actividad extralaboral. En esto se traducen los sistemas de días rotativos de trabajo y descanso, las jornadas laborales interrumpidas por pausas para almuerzo de tres, cuatro y hasta cinco horas,

los sistemas de turnos que rotan en forma mensual, el seudempleo independiente remunerado por comisiones o unidades vendidas, que en realidad implica una jornada sin límites, y el trabajo parcial sin delimitación de horarios ni jornadas. Esta situación constituye un factor de inseguridad, en especial para las mujeres. Esto, porque al tiempo que se integran en forma creciente al mercado laboral, como una forma de responder a una aspiración propia de acceder a un derecho que les brinda autonomía y a la necesidad de sostener una vida familiar en condiciones de mayor estabilidad y mejor nivel de vida, siguen siendo, en gran medida, responsables del trabajo doméstico. Enfrentan así una tensión permanente provocada por la doble preocupación derivada del cuidado de los hijos y de su desarrollo laboral.

(...) uno de los rasgos distintivos del empleo en el nuevo siglo es la ‘desestandarización’ de la jornada laboral normal y la progresiva instalación de múltiples formas de organización del tiempo de trabajo que operan sobre la base de un trabajador o una trabajadora siempre disponible para el empleo.

En este escenario, la flexibilización de la jornada laboral para las mujeres es considerada como una forma de compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo. Esta introduce la posibilidad de un trabajo remunerado, necesario para el sustento del hogar y para el desarrollo de la autonomía, sin implicar –en principio– una modificación sustancial de la organización de la esfera doméstica.

Al mismo tiempo, la inserción flexible de las mujeres al mundo laboral trae consigo una reducción de costos laborales, incluidos los relativos a la reproducción, que siguen ligados de manera exclusiva a ellas. Además, permite sostener una oferta de trabajo flexible, necesaria en las nuevas

Escoger una perspectiva de flexibilidad más sensible a los requerimientos de equidad social y de género sería parte importante del diseño de un nuevo contrato social que vuelva a equilibrar los procesos de producción y reproducción en esta nueva etapa del desarrollo que vive la sociedad chilena y gran parte del mundo.

formas de organización de la producción. Sin embargo, como se ha visto, la flexibilidad de la jornada de trabajo presenta fuertes rigideces que no dan espacio para adaptarla a las necesidades reproductivas, tanto en lo que se refiere al cuidado de la familia y de la propia salud, como a la formación laboral y personal.

En gran parte, esto ocurre porque los procesos de desregulación

económica, social y laboral llevados a cabo en Chile durante las dos últimas décadas han instalado una flexibilidad sobre la base de una construcción teórica, política y social levantada en forma casi exclusiva desde la perspectiva de un solo actor: el empresariado. Así, los sectores mayoritarios de la sociedad, entre ellos los trabajadores y las mujeres, no han podido incidir mayormente en las pautas de flexibilización.

Frente a esta situación se plantea la necesidad de abrir espacios y movilizar a los diversos actores sociales y políticos para que exploren nuevas alternativas y generen así las condiciones necesarias para implementar un paradigma diferente de flexibilidad. Diferente en el sentido de superar los estrechos horizontes de las empresas, a la vez que se respetan las necesidades e intereses de los trabajadores de ambos sexos y los de la sociedad en su conjunto.

Escoger una perspectiva de flexibilidad más sensible a los requerimientos de equidad social y de género sería parte importante del diseño de

un nuevo contrato social que vuelva a equilibrar los procesos de producción y reproducción en esta nueva etapa del desarrollo que vive la sociedad chilena y gran parte del mundo. Como ejemplos para ilustrar esta propuesta se sugiere la necesidad de diseñar una política de seguridad social acorde a la inestabilidad del empleo, la discontinuidad de las trayectorias laborales, la diversidad de formas que asume el empleo dependiente y las modalidades particulares de inserción femenina en el mercado laboral. Desde la perspectiva de la equidad de género, en tanto, parece extremadamente relevante ampliar la cobertura de las normas de protección de la maternidad – particularmente la relativa al cuidado infantil– a los hombres que trabajan en las empresas, a los trabajadores temporales y permanentes y a las compañías de cualquier tamaño.

Referencias

- Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.
- Ministerio del Trabajo y Previsión social.
- Cuadernos de Investigación N° 9, “Trabajadoras a control Remoto, el trabajo a domicilio”.
- Cuadernos de Investigación N° 12, “Jornada de trabajo en el sector comercio”.
- Tema Laboral N° 11, “El tiempo de trabajo”.
- Documentos de trabajo Centro de Estudios de la Mujer (CEM). “Género y trabajo en el contexto de la flexibilización productiva y laboral; un estudio de casos” (2000). “La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de precarización del empleo femenino (1998). “Mujer, Trabajo y Familia: el trabajo a domicilio en Chile” (1996).
- Libro “El Trabajo se Transforma. Relaciones de producción y relaciones de género”. Rosalba Todaro y Sonia Yáñez editoras. Centro de Estudios de la Mujer, 2004. Santiago, Chile.

Autoras



Ximena Díaz

Socióloga, Directora e Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer en género y empleo. Miembro del Núcleo Técnico del Observatorio de Políticas de Salud con equidad de Género, OMS/OPS. Su último libro publicado es "La flexibilización de la jornada laboral" en *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. (Todaro y Yáñez ed.) CEM, Santiago, 2004.



Rosalba Todaro

Economista, "Master of Arts" y Ph.D. (c) of Philosophy, Universidad de Pennsylvania. Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer, Miembro del Grupo Consultivo Externo sobre Género del Banco Mundial, Profesora del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas. Su último libro publicado es "El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género" (editado con S. Yáñez) CEM, Santiago, 2004.



© 2004 EXPANSIVA

La serie **en foco** recoge las investigaciones de EXPANSIVA que tienen por objeto promover un debate amplio sobre los temas fundamentales de la sociedad actual.

Este documento, cuya presente edición fue editada por Cony Kerber y contó con la colaboración de Uca Pérez, es parte de un proyecto de la Corporación que funcionó con el objetivo de promover ideas para frenar la inseguridad que afecta a los adultos mayores, las mujeres y los jóvenes. Esta iniciativa fue apoyada por la Fundación Ford y coordinada por Javier Couso.

Estos documentos, así como el quehacer de EXPANSIVA, pueden ser encontrados en www.expansiva.cl.

Se autoriza su reproducción total o parcial siempre que su fuente sea citada.

