N°4

CUADERNOS DE INVESTIGACION

¿Malos tiempos para un "buen" trabajo?

Calidad del trabajo y género

CUADERNOS DE INVESTIGACIÓN Nº 4

¿Malos tiempos para un "buen" trabajo? Calidad del trabajo y género

Santiago, Chile, 2009

centro de estudios de la mujer

Este Cuaderno de Investigación recoge las exposiciones del seminario ¿Malos tiempos para un "buen" trabajo? Calidad del trabajo y género, que tuvo lugar los días 20 y 21 de abril de 2009, en la Academia Nacional de Ciencia, Santiago de Chile.

© Centro de Estudios de la Mujer

Inscripción Nº 194.489
ISSN 0718-1787
Agosto 2009
Santiago-Chile

Producción gráfica: Rosa Varas
Impresión: Andros Impresores

Contenido

Presentación 5

Cambios del trabajo y nuevas exigencias de la reproducción de la fuerza de trabajo. Perspectivas analíticas para el estudio de la calidad del empleo con enfoque de género 7

Sonia Yáñez

Calidad del trabajo y género: evidencias cuantitativas y cualitativas 11

Amalia Mauro, Julia Medel, Sonia Yáñez

Género y calidad del empleo. Aproximaciones teóricas y evidencias para Colombia 29

Javier Pineda Duque

El tiempo en disputa: trabajos y sistemas de cuidado 39

Rosalba Todaro

Instituciones, actores y calidad de empleo 55

Virginia Guzmán

Novos empregos sob novas relações de trabalho? Intermediários, trabalhadores e suas trajetórias no Brasil 67

Nadya Araujo Guimaraes

Calidad del trabajo: nuevos riesgos para la salud mental de trabajadores y trabajadoras 85

Ximena Díaz

Presentación

Este Cuaderno de Investigación recoge las exposiciones del seminario *¿Malos tiempos para un "buen" trabajo? Calidad del trabajo y género*, que tuvo lugar los días 20 y 21 de abril de 2009, en la Academia Nacional de Ciencia, Santiago de Chile.

En los últimos años de esta primera década del siglo 21, una aguda recesión ha afectado tanto a los países desarrollados como a los en vías de desarrollo. No se trata, sin embargo, de un proceso que haya cambiado radicalmente el curso de la economía mundial. Más bien, ha acentuado las tendencias que han estado presentes desde hace décadas en al menos dos aspectos clave de los sistemas económicos: el empleo y el trabajo. Las tendencias a las que hacemos referencia han sido largamente estudiadas y analizadas por las diferentes escuelas y corrientes del pensamiento económico, filosófico y sociológico. No obstante, la gravedad de la actual recesión ha llevado a que, desde diferentes espacios y puntos de vista, se estén revisando los enfoques teóricos y metodológicos con que se intenta descifrarlas. Se han abierto así nuevamente espacios de debate que son campos de disputa de intereses, a la vez que de ideologías.

En esta línea, pensamos que la comprensión de los fenómenos del trabajo y el empleo, y de las interrelaciones entre el trabajo remunerado y el no remunerado y de cuidado, se ha visto enriquecida sustancialmente por los aportes de los estudios de género, de la economía feminista y de otros enfoques alternativos a la visión del pensamiento económico dominante. Tal es la perspectiva que, en los últimos años, ha marcado los temas centrales de las investigaciones del CEM: por una parte, las profundas transformaciones experimentadas por el mundo del trabajo a lo largo de las últimas décadas, que impactan en la calidad del empleo y de la reproducción social; y por otra, la influencia de las estructuras sociales, económicas y políticas, y de las instituciones, en ese universo, junto con el papel que en él desempeñan los distintos actores en juego.

El propósito central del seminario cuyos aportes aquí recogemos fue compartir los principales resultados de nuestras investigaciones más recientes e intercambiar conocimientos sobre la problemática enunciada, con investigadoras e investigadores nacionales y de la Región. De esta manera, el CEM aspira a profundizar la comprensión de los procesos que tienen lugar en el campo del trabajo y de la equidad de género.

Agradecemos las participaciones y aportes de las expositoras y expositor, extranjeros y nacionales, así como los de quienes moderaron el debate a que dieron lugar las presentaciones. Estas también se vieron enriquecidas por las intervenciones de los asistentes, y por el fructífero intercambio de ideas que originaron.

Nuestro reconocimiento también a la Fundación Ford, cuyo aporte financiero nos permitió llevar a cabo la investigación que dio lugar al seminario y la publicación de este Cuaderno de Investigación.

Cambios del trabajo y nuevas exigencias de la reproducción de la fuerza de trabajo

Perspectivas analíticas para el estudio de la calidad del empleo con enfoque de género

Sonia Yáñez [1]

En esta presentación se analiza la calidad del trabajo remunerado desde la perspectiva de las necesidades de la reproducción de la fuerza de trabajo, un proceso estrechamente ligado a las labores de cuidado remunerado y no remunerado que tradicionalmente han sido asignadas en primer lugar a las mujeres, tanto las llamadas "inactivas" como las que integran la fuerza laboral.

Incorporar la reproducción de la fuerza de trabajo como factor de la calidad del empleo remunerado implica evaluar el trabajo que se realiza dentro de la esfera laboral (empleo) según su capacidad de ser sostenedor en términos de reproducción de la fuerza de trabajo. Desde esta perspectiva, un trabajo productivo de calidad, esto es, un empleo decente, es aquel que es sustentable en términos de reproducción de la fuerza de trabajo.

Centrándose en los cambios ocurridos durante las últimas tres décadas en el sistema producción-reproducción, esta presentación pone el énfasis en aquellos procesos que afectan el factor subjetivo de la producción social. Con ello se apunta a los trabajadores y trabajadoras cuya fuerza de trabajo o energías vitales se ponen en movimiento en los procesos de producción de mercancías —bienes y servicios— y crean las riquezas de las naciones. En ese ponerse en movimiento, esas energías se gastan, se consumen, al igual que los otros insumos de la producción. Pero no pueden agotarse. Su recuperación, restitución y mejora de calidad —reproducción simple y ampliada, cotidiana y generacional— son de interés no sólo para los propios trabajadores y trabajadoras, sino para el sistema económico, social y político como un todo.

La perspectiva adoptada aquí se basa en conceptos analíticos que han sido eliminados en el pensamiento económico dominante. Por lo general, este estudia los temas del empleo con los limitados instrumentos de la economía neoclásica, cuyos planteamientos teóricos ocultan la relación producción-reproducción que caracteriza el sistema capitalista. Esto significa no sólo una pérdida importante

1. Sonia Yáñez es ingeniera civil, licenciada en Ciencias Sociales y doctora en Economía. Investigadora del Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile. syanez@cem.cl, soniayanez@yahoo.es

del conocimiento que formaba parte de los fundamentos de la economía política desde el momento de su consolidación como ciencia;[2] en la práctica, impide ver aspectos fundamentales del mercado laboral, de las relaciones laborales y del orden de género. En esta tendencia, el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo se ha visto recurrentemente marginalizado del marco analítico de la economía y del empleo, lo que ha invisibilizado en particular el trabajo de reproducción. Ello ha llevado a que, hasta el día de hoy, se lo haya analizado por lo general como cuestión privada y problema específicamente femenino (idea desarrollada ampliamente por Antonella Picchio en su artículo "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral", de 1994).[3]

La aproximación al estudio de la calidad del empleo desde el ángulo de la reproducción de la fuerza de trabajo —proceso que abarca el trabajo reproductivo no remunerado y remunerado asignado tradicionalmente al género femenino— hace visibles y "recupera" estos procesos como parte del sistema económico y cuestión de interés general de la sociedad.

Una segunda perspectiva analítica aplicada en este estudio de la calidad del empleo es su contextualización en el marco de una estructura productiva-laboral claramente distinta a aquella que prevaleció durante gran parte del siglo 20. La incorporación rígida de la fuerza de trabajo 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 se presenta como conjunto relativamente congruente de nuevas tecnologías, organización de empresa, principios de gerenciamiento, relaciones laborales y de género. Esto da lugar a nuevas modalidades del uso de la fuerza de trabajo individual y colectiva, las cuales se expresan en nuevas formas contractuales, en el trabajo en horarios flexibles y estructuras descentralizadas, entre otras cosas.

Estas *nuevas modalidades de uso de la fuerza de trabajo* se traducen en *formas cualitativamente nuevas de consumo de las energías humanas* en los procesos productivos de bienes y servicios, por lo que afectan notoriamente y en forma importante el proceso de su reproducción. Mientras las nuevas formas de uso de la fuerza de trabajo están a la vista, las cualitativamente nuevas formas de consumo de las energías humanas en los procesos productivos de bienes y servicios se relacionan más bien con lo invisible dentro del marco de la experiencia cotidiana. El único camino por el que hoy se hacen visibles es el análisis teórico del nuevo mecanismo de producción del excedente o de la ganancia que permite extraer potenciales de rendimiento de la fuerza de trabajo que en el pasado eran poco accesibles, un mecanismo que a la vez complejiza notoriamente el proceso de producción y reproducción del contingente laboral. Básicamente nos pone frente a una pérdida de límites del trabajo remunerado, y a la búsqueda de acceso a la vida y potencias de los trabajadores en su totalidad.

Destacan en este proceso dos componentes: primero, la erosión de los límites entre trabajo remunerado y vida; y segundo, la superación de la separación entre persona y fuerza de trabajo, por la reincorporación de la subjetividad del trabajador a la fuerza de trabajo individual. Estos son nuevos mecanismos. Sabemos que entre las características más importantes de la organización taylorista-fordista del trabajo figuran la separación y demarcación más o menos rigurosa entre trabajo y vida, vale decir, entre trabajo remunerado y otras actividades humanas. En aquella etapa del desarrollo del capitalismo se podía distinguir claramente entre lugar de trabajo y domicilio, tiempo de trabajo y tiempo libre, trabajo

2. Se refiere aquí, en particular, a la teoría de la reproducción que formaba parte importante de la economía política clásica del siglo 19 (Fisiócratas, "Tableau économique" de François Quesnay)

3. En Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales, compilado por C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany (Barcelona: ICARIA/FUHEM, 1994), pp. 451–490.

remunerado y trabajo no remunerado. Ahora estamos siendo testigos de la erosión de estos límites, proceso que está siendo facilitado fundamentalmente por las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Por otra parte, la organización industrial del trabajo tipo fordista-taylorista marcaba una separación nítida entre persona y fuerza de trabajo, entre trabajo manual y trabajo intelectual, entre las actividades de la planificación del trabajo y las actividades de ejecución del trabajo. Esto también significó la eliminación de la subjetividad de la fuerza de trabajo, de prácticamente todo lo que significaba creatividad, compromiso, iniciativa propia, aptitudes corporativas —entre otras cosas—, que ahora se convierten nuevamente en un potencial de productividad muy importante.

Una tercera perspectiva analítica incorporada al estudio de la calidad del empleo es la consideración de que los nuevos requerimientos de la reproducción de la fuerza de trabajo son resultado de dos procesos paralelos, pero interactivos. Por un lado, los cambios en el trabajo hacen necesaria una fuerza de trabajo cualitativamente distinta a la de etapas anteriores; vale decir, se plantean nuevas y más complejas exigencias a las capacidades físicas, psíquicas, intelectuales y a las cualidades personales de las personas que participan en los procesos productivos. Se trata, en primer lugar, de una nueva combinación de las capacidades físicas, psíquicas e intelectuales, con la incorporación de destrezas y competencias laborales como responsabilidad, creatividad, sociabilidad, razonamiento lógico, autocontrol, adaptabilidad al cambio, administración del tiempo propio, capacidad de resolución de problemas y de toma de decisiones, de evaluar riesgos, de generar alternativas, de trabajar en equipo, de adquirir y usar información, etcétera.

Por otra parte, el nuevo paradigma productivo introduce nuevas formas de desgaste y derroche de las fuerzas humanas, produciendo un desgaste excesivo de las energías vitales de los trabajadores y trabajadoras que se asocia hoy en día principalmente con:

- la intensificación del trabajo,
- la extensión e inconveniente (para todos los trabajadores, hombres y mujeres) distribución de las jornadas laborales,
- la "colonización" del tiempo libre con tareas laborales,
- la creciente erosión de los límites en las condiciones de rendimiento (salarios variables, metas cada vez más altas, disminución de personal, etcétera), y
- crecientes niveles de estrés debido al aumento de la responsabilidad, autonomía y presión psicológica en el trabajo, junto con la inseguridad en el empleo.

En resumen, el nuevo paradigma productivo requiere de un nuevo tipo de fuerza de trabajo que el empresariado exprime al máximo, si la sociedad lo permite. En las nuevas lógicas y estructuras productivas y laborales, sin la intervención del movimiento sindical y de políticas laborales adecuadas, se tiende a utilizar la fuerza de trabajo de tal forma que el trabajo productivo remunerado pierde sustentabilidad en términos de reproducción de la fuerza de trabajo.

Esto se refleja en dos escenarios diferentes.

El primero se configura cuando el desgaste de la fuerza de trabajo en los procesos productivos es demasiado alto para ser reparable en la esfera de la reproducción. El trabajador y la trabajadora se enferman, mueren o envejecen "antes de tiempo". Este es un tema tanto para las políticas laborales como para la lucha sindical, que están llamadas a limitar o a relimitar el uso, la explotación excesiva

de la fuerza de trabajo en los procesos productivos, y regular los límites del tiempo de trabajo, los límites de rendimiento, de la intensificación, y todo lo que ello conlleva.

El segundo escenario se configura cuando se combinan elevadas exigencias a la fuerza de trabajo del nuevo tipo en la producción de bienes y de servicios, con una recuperación insuficiente en la esfera de la reproducción. En este caso, los trabajadores y trabajadoras gastan más fuerza o energía física, psíquica o emocional en los procesos productivos de lo que pueden reponer en las actuales estructuras de reproducción, caracterizadas por limitados recursos en cuanto a tiempo libre, salarios e infraestructura social. Este desequilibrio entre un mayor consumo de fuerza de trabajo en la producción de bienes y servicios, por un lado, y estructuras débiles de reproducción, por otro, repercute también en forma negativa en la reproducción generacional de la clase trabajadora, que incluye la procreación, socialización y mantenimiento diario de hijos e hijas.

Las dos situaciones reseñadas requieren, por un lado, un nuevo rol regulador por parte del Estado en el desarrollo de políticas económicas, laborales y sociales, que permitan la recuperación de la fuerza de trabajo en las nuevas condiciones productivas y acorde con ellas. Al mismo tiempo, también el sindicalismo está llamado a ampliar el campo de las materias negociables con el empresariado e introducir en los procesos de la negociación colectiva temáticas que se asocian no sólo al acto de la venta de la fuerza de trabajo (salarios, beneficios), sino también al uso de la fuerza de trabajo una vez entrando al proceso productivo; vale decir, temas como la intensidad del trabajo, longitud y distribución de la jornada, organización del trabajo, entre otras cosas. Es necesario avanzar en estos temas para contrarrestar el creciente desequilibrio que hoy vemos entre producción y reproducción.

Calidad del trabajo y género. Evidencias cuantitativas y cualitativas

Amalia Mauro, Julia Medel, Sonia Yáñez

En esta presentación abordamos algunos de los principales resultados de la investigación *¿Malos tiempos para el "buen" trabajo? Calidad del trabajo y género*, cuyo marco conceptual y planteamiento teórico fueron presentados en las páginas anteriores por Sonia Yáñez. En dicha investigación se buscó destacar las nuevas formas de consumo de la fuerza de trabajo; esto es, las condiciones de trabajo sobre las que actúa la nueva organización del trabajo y cómo dichas condiciones afectan la calidad del trabajo y vida de los trabajadores y trabajadoras.

Las dimensiones incluidas en el estudio se refieren a: (1) la organización del tiempo de trabajo: duración y distribución de las jornadas y semana de trabajo; (2) la forma de realizar las tareas: intensidad, ritmo y presión de trabajo; concentración, atención, interrupciones, autonomía, creatividad y responsabilidad; (3) las relaciones interpersonales en el lugar del trabajo con colegas y superiores, incluyendo acoso sexual, violencia y discriminación; (4) otras condiciones laborales: nivel y composición de las remuneraciones, percepción de estabilidad en el trabajo, entorno físico ambiental del lugar de trabajo, satisfacción/insatisfacción con el trabajo; (5) trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y su articulación con el trabajo remunerado; y (6) salud y bienestar.

Teniendo en cuenta la amplitud del estudio, para esta presentación seleccionamos aquellos aspectos que consideramos de mayor relevancia respecto a los planteamientos teóricos expuestos por S. Yáñez. En consecuencia, nos remitiremos sólo a los aspectos de: (a) condiciones de trabajo referidas a la organización del tiempo de trabajo remunerado, en particular la duración de la jornada, estrategias empresariales de extensión de la jornada laboral, variación de horarios y días de trabajo, previsibilidad de estos cambios; (b) condiciones de trabajo referidas a cómo se hace la tarea; (c) otras exigencias laborales: creatividad, iniciativa, responsabilidad; y (d) composición de las remuneraciones (fijas y/o variables).

1. Estrategias de investigación

El estudio sobre calidad del trabajo y género se apoyó en dos instrumentos de investigación, uno de carácter cuantitativo —aplicación de una encuesta a trabajadoras y trabajadores ocupados de la Región Metropolitana— y otro de índole cualitativa. Este último consistió en la realización de talleres de validación con hombres y mujeres que ocupan diferentes puestos y cargos, y dirigentes y dirigentas sindicales de distintos rubros económicos.

El objetivo central de la estrategia cuantitativa (encuesta) fue identificar las condiciones de trabajo vinculadas al nuevo paradigma productivo, y los efectos de las nuevas exigencias laborales en la calidad del trabajo y vida de los trabajadores y trabajadoras (grado de desgaste y efectos sobre su salud física y mental). Los talleres estuvieron dirigidos a validar los resultados obtenidos y, a la vez, incorporar los conocimientos, experiencias y vivencias de los propios trabajadores y trabajadoras respecto de cambios observados en la organización y condiciones del trabajo, y en la articulación entre trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

1.1 La encuesta

La encuesta, hecha en hogares, fue aplicada en el año 2006 a trabajadores y trabajadoras que en ese momento tenían un trabajo remunerado en relación de dependencia, o eran trabajadores independientes que realizaban todo o gran parte de sus trabajos habituales para empresas, instituciones u organizaciones. El universo de encuestados contempló personas de entre 20 y 60 años, de diferentes sectores socioeconómicos, residentes en la Región Metropolitana, y abarcó 38 comunas de esta Región.

La muestra estuvo compuesta por 1.025 casos, distribuidos por comuna y sexo de acuerdo con el tamaño de la población, error muestral +/- 3,06 por ciento.

Los errores muestrales fueron estimados para un nivel de 95 por ciento de confianza, con varianza máxima, bajo el supuesto de una muestra aleatoria simple en preguntas dicotómicas. Fueron calculados para una muestra finita de acuerdo con la población de la Región Metropolitana, la cual, según el Censo de Población de 2002 realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), era de 5.770.348 personas.

Los resultados que se exponen en este documento se refieren sólo a los encuestados y encuestadas que se desempeñaban como asalariados, los que, además de constituir una amplia mayoría de la fuerza de trabajo ocupada, constituyen el núcleo central de la organización de la producción y del mercado laboral. Ellos conforman el 76,6 por ciento del total de la muestra (373 mujeres y 382 hombres).

1.2 Talleres de validación

Se realizaron diez talleres a los que asistieron en total 121 personas (70 mujeres y 51 hombres), que incluyeron trabajadores del comercio (supermercados), operarios de la industria de alimentos, trabajadores de servicios —operadores telefónicos que atienden público desde centros de llamados *call centers*, trabajadores en central de restaurantes, vendedores de seguros de salud—, profesionales jóvenes de distintos rubros, técnicos paramédicos del sector público. Se finalizó con un taller de cierre en el cual participaron dirigentes y dirigentas sindicales de distintas empresas y ramas de actividad económica.

Cada taller de conversación tuvo características homogéneas en cuanto a posición laboral y ocupación de los y las participantes; se buscó que estuvieran compuestos por hombres y mujeres, cuando era posible en las ocupaciones o secciones de trabajo. Se organizó una pauta de conversación común con los estímulos siguientes: a) los cambios en la organización del trabajo y las exigencias laborales que implicaron estas nuevas condiciones, distinciones en los cambios en áreas con predominio femenino; b) sus opiniones y percepciones acerca del estrecho vínculo entre trabajo productivo y reproductivo y, en general, con la vida fuera del espacio laboral; c) significado del trabajo. (Más referencias en Yáñez y Medel 2008, y en Mauro, Medel y Yáñez 2008.)

2. Principales resultados

2.1 Condiciones de trabajo referidas a la organización del tiempo de trabajo remunerado

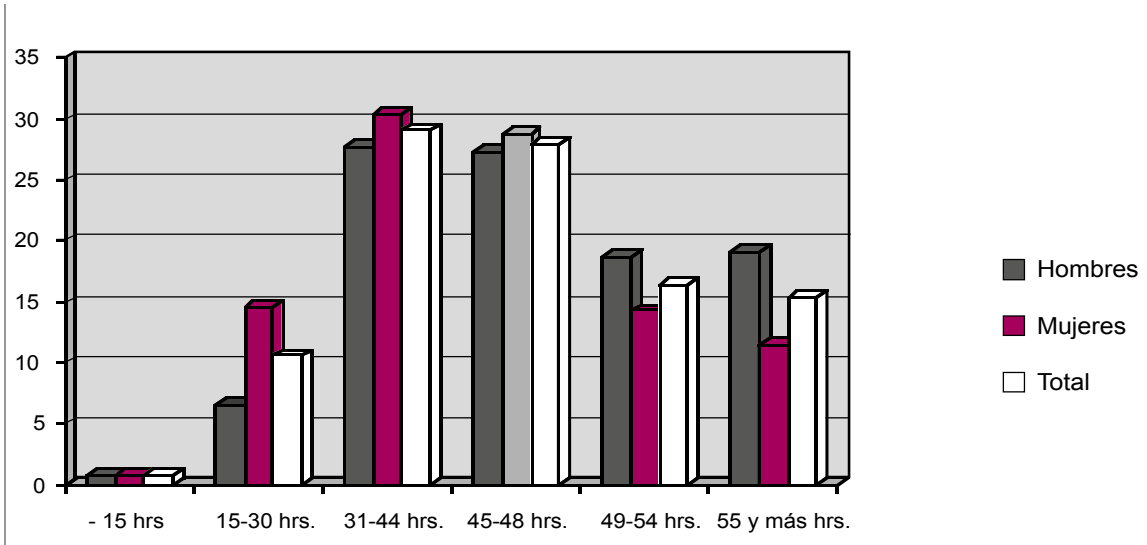
Las dimensiones elegidas con respecto a la organización del tiempo de trabajo remunerado fueron las siguientes: extensión de la jornada de trabajo y mecanismos empresariales de prolongación de las jornadas; variación de los horarios y/o de los días de trabajo; y grado de previsibilidad de los cambios de horarios y días de trabajo.

Extensión de la jornada

El tiempo, medido en número de horas, que las personas destinan al trabajo remunerado es una materia que subyace a las preocupaciones de investigadores, hacedores de políticas y de quienes toman decisiones, por los efectos que tiene en la calidad de vida de las personas, en su salud y en el equilibrio entre trabajo y vida personal (véase, por ejemplo, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Fundación Europea para el Mejoramiento de las Condiciones de Vida y Trabajo] 2002, Díaz y Todaro 2004, Riquelme 1999, Espinosa 2001). Empero, dado que esta característica del trabajo remunerado ha sido muy estudiada, solo destacaremos algunos rasgos de la misma.

El promedio de horas trabajadas por los asalariados y asalariadas encuestadas es de 45 horas semanales (47 horas para los hombres y 43 horas para las mujeres.), lo que correspondería a la jornada de trabajo ordinaria, establecida en el Código de Trabajo; no obstante, casi la mitad de los asalariados varones (49 por ciento) y un tercio de las mujeres (34 por ciento) trabajan por sobre ese límite. Incluso, alrededor de 19 por ciento de los primeros y 11,5 por ciento de las segundas trabajan 55 o más horas por semana (Gráfico 1).

Gráfico 1. Diversidad de horas de trabajo semanales por sexo (en porcentajes)



Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo, CEM 2006.

Por otra parte, además del número de horas semanales que trabajan, el 9 por ciento de los asalariados y 5,6 por ciento de las asalariadas declaran tener jornadas de trabajo sin límite de hora, cifra que asciende a 11,8 por ciento entre los profesionales varones. Por el contrario, las mujeres tienden a trabajar a tiempo parcial más que los hombres: 14,5 y 6,0 por ciento, respectivamente (Mauro, Medel y Yáñez 2008).

Si a la extensión propia de las jornadas se le suman las horas invertidas por los asalariados y asalariadas para ir y regresar del trabajo, entre 1 y 2 horas en promedio, el tiempo diario de trabajo supera las 10 horas.

Los datos de nuestro estudio concuerdan con las tendencias históricas referidas al tiempo dedicado al trabajo remunerado observadas en Chile. Lo mismo ocurre con las diferencias observadas entre hombres y mujeres (Díaz 2004, Riquelme 1999).

Estrategias empresariales para aumentar la extensión de la jornada

La duración de las jornadas laborales diarias y semanales, muy extensa para una gran proporción de asalariados y asalariadas, puede incrementarse aún más mediante distintas estrategias implementadas por los empresarios para aumentar el tiempo de trabajo sin que ello les signifique mayores costos: no son horas pagadas ni horas extras reconocidas. Entre tales estrategias figuran las siguientes:

1) Hora de entrada y de salida antes y después del horario establecido, para cumplir con tareas vinculadas al puesto de trabajo desempeñado, como ponerse el uniforme, cerrar el establecimiento (o local) para acomodar mercadería, hacer caja, instalar, revisar o preparar máquinas al empezar o terminar una faena, etcétera.

2) Alargamiento del tiempo de trabajo estipulado en los contratos para poder cumplir con las exigencias laborales: cumplimiento de metas, conclusión de tareas pendientes.

3) Uso del tiempo destinado a colación o descanso para continuar con las tareas asignadas. Esta forma de extender las jornadas es conocida como la "densificación de la jornada" o el "avance sobre los poros del horario laboral" o "la caza de los tiempos muertos" (véase, por ejemplo, Jacquot y Setti 2002).

4) Continuación de actividades laborales durante el tiempo no laboral.

Esta última forma de prolongación de la jornada laboral ha sido reconocida en numerosos estudios y se refiere, por ejemplo, a que trabajadores y trabajadoras se llevan trabajo al hogar o desde allí atienden a clientes. Asimismo, actualmente, y facilitado por el desarrollo de las comunicaciones móviles, el trayecto de ida y regreso del trabajo se utiliza para realizar tareas laborales: contactar clientes, organizar agendas, etcétera. Es lo analizado por Higgins y Duxbury (2001), cuando señalan que la "revolución digital" ha introducido tecnologías que difuminan la separación entre tiempo de trabajo y vida personal: los computadores portátiles y los teléfonos celulares hacen posible trabajar en cualquier lugar, a cualquier hora.

Llevarse trabajo a la casa es una práctica utilizada por los trabajadores que tienen dificultad para cumplir con una carga de trabajo excesiva. Se trata de una situación que ha sido provocada en muchos países y empresas por el recorte y reestructuración del personal (directivo y no directivo) y el

aumento de sus responsabilidades y tareas, o por la disminución de las horas de trabajo. Así ha ocurrido en Francia, por ejemplo, lo que ha sido destacado por distintos investigadores del tema a nivel internacional.

Los resultados de nuestra encuesta y talleres ponen en evidencia que estas estrategias empresariales de prolongación de la jornada laboral están siendo usadas en Chile en distintos sectores de actividad económica y para distintos puestos de trabajo. De hecho, tal como lo muestran las cifras del cuadro 1, uno de cada cinco asalariados encuestados, de ambos sexos, declara que regularmente debe entrar a su empleo antes y salir después del horario acordado, situación que es más notoria en el caso de los obreros y trabajadores de los servicios. Sobre este punto en particular, López y Díaz (1999) señalan, para el caso de Chile, que la dinámica laboral es más compleja en la práctica que la concepción legal, y que se dan situaciones intermedias entre lo que se define como jornada de trabajo real y jornada pasiva. Actividades como las mencionadas en este punto caen precisamente en esa área gris de indefinición. Los dictámenes de la Dirección del Trabajo respecto a cómo calificar estos lapsos dentro de la jornada de trabajo han sido variados, dicen estos autores, aunque ha predominado una interpretación restringida del concepto legal de trabajo que deja fuera, en principio, aquellas actividades anexas necesarias para la correcta ejecución de la tarea encomendada pero que, en rigor, no constituyen los servicios contratados laboralmente.

En nuestra encuesta encontramos que alrededor de 20 por ciento de los varones asalariados y 14 por ciento de sus pares mujeres prolongan habitualmente su jornada de trabajo para poder cumplir con las metas y tareas exigidas, siendo los directivos, jefes intermedios y técnicos los más afectados por esta situación (entre 25 y 30 por ciento). Además, al menos uno de cada diez trabajadores nunca o casi nunca hace pausas para descansar o para tomar la colación, por el exceso de trabajo. Por último, una quinta parte de las asalariadas y asalariados encuestados dedican parte de su tiempo libre al trabajo con mucha frecuencia (Mauro, Medel y Yáñez 2008).

Cuadro 1. Mecanismos de prolongación horas de trabajo por sexo. En porcentajes

	Mujeres	Hombres
Mecanismos empresariales	N=373	N=382
Entrada antes y salida después de horario (Muchas veces en el mes, Siempre)	20,7	24,7
Nunca o casi nunca en el mes hace pausas de descanso o para colación	14,2	13,9
Prolonga jornada por tareas o metas que cumplir (Muchas veces en el mes, Siempre)	14,2	19,7
Le dedica tiempo libre al trabajo (Muchas veces en el mes, Siempre)	20,7	23,3

Fuente: Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Esta situación fue identificada y documentada por los trabajadores y trabajadoras participantes en los talleres de validación:

> Se proponen plazos irreales. Hace poco trabajamos 14 días seguidos… unas 15 horas seguidas, y aun así nos seguían exigiendo. Entonces es complicado cuando te plantean trabajar por objetivos y que cada uno administre su tiempo… (Profesional mujer, Talleres CEM, 2007)

… la empresa ha tenido bastante crecimiento… y en mi área no han contratado gente nueva, por lo cual tenemos más carga de trabajo. Este crecimiento tan necesario que ha tenido la empresa también se ha reflejado en cosas bastante inhumanas… trabajar de lunes a domingo como lo más normal del mundo. (Profesional varón, Talleres CEM, 2007)

Nos hacen un horario mensual. En el libro hacen una cosa y en el trabajo es otra. No nos respetan el horario. (Cajera supermercados, Talleres CEM, 2007)

Yo, al estar a cargo de… no tengo horario de entrada ni de salida, las 45 horas semanales para mí nunca han existido y nunca van a existir, parece. Entro a las 7 de la mañana y estoy hasta las 10, 11 de la noche… y por el mismo precio. (Trabajador, empresa servicios de alimentación. Talleres CEM, 2007)

López y Díaz (1999) destacan distintas estrategias flexibilizadoras del tiempo de trabajo aplicadas en Chile, entre las cuales señalan la existencia de modalidades de trabajo de libre disposición, referidas a intervalos en que el trabajador está en contacto con la empresa a la espera de una emergencia o requerimiento de trabajo que se le comunique, aunque haya concluido su jornada de trabajo. Se trataría, en ese caso, de una suerte de turno de llamada en el cual, si bien no ejecuta servicios, el trabajador se encuentra a disposición del empleador. A ello se puede agregar la difusión en el país de una modalidad de la libre disponibilidad, sobre todo de profesionales y técnicos, vinculada a la globalización de actividades económicas y a las diferencias de hora, que los obliga a estar constantemente conectados con el ámbito laboral para atender requerimientos del trabajo desde su hogar.

Consecuencias de la extensión de la jornada de trabajo

Diversos estudios han señalado que las largas jornadas de trabajo y las facilidades otorgadas por la tecnología para continuar con la jornada laboral en la casa pueden tener costos o efectos nocivos en la calidad de vida de las personas. Una de las consecuencias más frecuentemente destacadas es la invasión del trabajo remunerado en el tiempo y espacio extralaboral, con la consiguiente reducción del tiempo para el descanso, sueño y recuperación del gasto de energía —física y mental— desplegada en cumplimiento de las exigencias laborales. A ello se suma la disminución o incluso pérdida del tiempo posible de dedicar a la formación, la recreación y la familia, y el menoscabo en la salud física y mental de las personas (European Foundation 2002, Ritter 2005, Canadian Policy Research Networks 2004, entre otros). Así, en los resultados de la Tercera Encuesta sobre Condiciones de Trabajo realizada por la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2003), los trabajadores reportan que su salud sufre más si deben trabajar largas horas.

La falta de tiempo para descansar y recuperarse es uno de los argumentos centrales respecto de que la excesiva extensión y la prolongación de las jornadas laborales imposibilitan a la fuerza de trabajo recuperarse del desgate producido en la realización de sus actividades, más aún cuando ese desgaste laboral es de por sí excesivo. De ello también dieron cuenta los participantes en los talleres, refiriéndose a modalidades de extensión y prolongación de la jornada laboral no establecidas en los contratos laborales como las reseñadas antes, pero igualmente operantes cuando en dichos contratos no se establece un límite de horas.

… trabajar por objetivos no significa que sea menos estresante. Si bien puedo llegar un poco más tarde y a veces irme más temprano… no te das cuenta y estás trabajando 10 horas… (Profesional varón, Talleres CEM, 2007)

En la empresa donde yo trabajo tú manejas tu tiempo… Ahora, sacando cuentas… uno trabaja más de las 8 horas diarias. Yo cumplo un horario más o menos normal dentro de la empresa, y estoy como 10 horas allá. (Profesional mujer, Talleres CEM, 2007)

Entre los efectos perjudiciales de las largas jornadas, y en concordancia con los estudios mencionados, destacamos en primer lugar la falta de tiempo para descansar y recuperarse percibida por las asalariadas y asalariados entrevistados, situación que se da sobre todo entre aquellos cuyas jornadas de trabajo semanales superan las 45 horas. La falta de tiempo personal es mencionada con mayor frecuencia por aquellos trabajadores que de forma habitual deben prolongar sus jornadas de trabajo o dedicar parte de su tiempo extralaboral a actividades propias de su trabajo remunerado (empleo), que por aquellos entre los cuales no se observaron esas condiciones laborales.

En el caso de las asalariadas, y a diferencia de lo observado entre los varones, las diferencias en cuanto a descanso y recuperación entre las que habitualmente prolongan su jornada laboral y aquellas que se enfrentan muy ocasionalmente a esta situación son poco marcadas (cuadro 2). Esto muy probablemente expresa los efectos de la conjunción entre la duración y prolongación de las jornadas de trabajo remunerado y el tiempo dedicado paralelamente al trabajo doméstico y de cuidado, lo que para una gran mayoría de las mujeres termina por conformar una extensa jornada de trabajo total. Entre las mujeres esta situación se expresa también en las dificultades que encuentran para equilibrar trabajo productivo y trabajo reproductivo no pagado, sobre todo cuando trabajan más de 45 horas o prolongan sus jornadas laborales, tema al que muy pocos asalariados varones aluden.

Cuadro 2. Efectos en el tiempo de descanso y recuperación por sexo. En porcentajes

Efectos por duración jornada	**Mujeres** N=373	**Hombres** N=382
Trabajan más de 45 horas semanales y no tienen tiempo para descansar y recuperarse (Muchas veces en el mes / Siempre)	35,4	26,2
Efectos por mecanismos empresariales		
Prolongan su jornada de trabajo —por metas que cumplir o tareas que hacer — y no tienen tiempo para descansar y recuperarse (Muchas veces en el mes / Siempre)	28,3	34,7
Dedican tiempo libre o extralaboral al trabajo y no tienen tiempo para descansar y recuperarse (Muchas veces en el mes / Siempre)	32,5	29,2
Tienen que llegar antes y retirarse más tarde del horario establecido y no tienen tiempo para descansar y recuperarse (Muchas veces en el mes / Siempre)	29,9	28,7

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

De hecho, las mujeres expresan mucho más que los varones el sentimiento de que el trabajo remunerado les invade la vida familiar y, sobre todo, el experimentar tensión por tener que compatibilizar trabajo remunerado con trabajo doméstico y de cuidado, como lo manifiesta con claridad una participante de los talleres:

> … la pega mía es harta, es mucho el trabajo que hay que hacer… Entonces llego a la casa con cansancio y a los niños hay que revisarles las tareas, ayudarles. De repente llego tan cansada que lo único que quiero es acostarme. Todos los días me acuesto después de las 12 y media de la noche… y me levanto como un cuarto para las seis. Entonces el cansancio es harto, el cuerpo no da mucho. (Trabajadora empresa servicios de alimentación. Talleres CEM, 2007)

Por cierto que las asalariadas no constituyen un grupo homogéneo y no todas perciben de la misma manera las tensiones ni la invasión de su vida privada por el trabajo. Estas dificultades son vividas sobre todo por las asalariadas de los niveles inferiores de la jerarquía ocupacional, como trabajadoras de los servicios, operarias, vendedoras y empleadas de oficina. En efecto, mientras alrededor del 20 por ciento de estas últimas afirma que siempre o muy a menudo siente tensión por tener que compatibilizar su trabajo remunerado con el doméstico y de cuidado, esta proporción se reduce al 3 por ciento entre las técnicas y al 8 por ciento en las profesionales. Ninguna de las que ocupan cargos de jefatura declara experimentar tensión. Las mismas diferencias se observaron entre el primero y el segundo grupo en cuanto a sentir que el trabajo remunerado les invade la vida familiar (Mauro, Medel y Yáñez 2008).

Otro de los efectos nocivos derivados de la extensión de las jornadas de trabajo se refiere a la falta de tiempo y energías de los asalariados y asalariadas para realizar otras actividades de su interés —formarse, capacitarse, etcétera— y, en menor medida, para dedicarse a la crianza y educación de los hijos. Para las mujeres en trabajos más precarios, la falta de tiempo para capacitarse constituye un gran obstáculo en la posibilidad de enfrentar las nuevas demandas que la organización del trabajo actual impone.

Variación de los horarios y días de trabajo

La irregularidad es un hecho característico de la organización del tiempo de trabajo actual. Aunque las horas de trabajo regulares son el patrón más difundido, una amplia proporción de la fuerza de trabajo labora en semanas de trabajo "atípicas", en horas "no sociales" —noche, fines de semana—, en diferentes horarios, en diferentes días. Lo decisivo es que se trata de variaciones de horarios y días sobre las cuales los trabajadores no tienen control alguno, por cuanto la mayor parte de las veces son impuestas por los empleadores.

En nuestro estudio encontramos que 20 por ciento de las asalariadas y casi un tercio de los asalariados trabajan con horarios y/o días variables. Esto significa que cambian de número de horas diarias de trabajo o de turno o de horas de entrada y salida.

Cuadro 3 - Variación y grado de previsibilidad de los cambios de horarios y días de trabajo por sexo. En porcentajes

	Mujeres n 373	Hombres n 383
Con horarios /o días variables	20,6	27,2
Previsibilidad de los cambios (*)		
Conocen cambios con varios días de anticipación	41,0	28,0
Les comunican cambio de un día para otro	27,4	37,0
Pueden modificárselos de imprevisto por necesidades de la empresa	31,5	35,0

(*) Só

lo para los que cambian de días u horario.

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Esta variación de horarios y días de trabajo, junto con el carácter imprevisible que suelen tener los cambios, impiden a los trabajadores y trabajadoras programar actividades personales (salidas con la familia, capacitarse, seguir cursos de su interés, etcétera); es decir, organizar su vida no laboral. Sus ritmos de vida están supeditados a las demandas de la empresa. Esta flexibilidad de horarios y días de trabajo constituye una muestra más de la disponibilidad total que muchas trabajadoras y trabajadores chilenos experimentan frente a sus empleadores.

> Lo complicado de este trabajo… es que los feriados casi siempre tengo que trabajar y los días domingo… se supone que son dos domingos libres al mes, pero hay compañeros que esto no se lo han respetado. El domingo es el día cuando se reúne la familia, un rato con los amigos en la tarde. Y eso es lo que me ha afectado en mi vida personal. (Trabajador, Centro de llamados, Talleres CEM, 2007)

> [Las entradas y salidas] son súper flexibles, porque un día puedo entrar a las 7 de la mañana, otro día puedo entrar a la 1 de la tarde, al otro día puedo entrar a las 10 de la mañana. (Trabajador, Centro de llamados. Talleres CEM, 2007)

2.2 Condiciones de trabajo referidas a cómo se realizan las tareas

En esta sección se examinan las exigencias del trabajo remunerado vinculadas con la intensidad o el esfuerzo demandado al trabajador, en particular el esfuerzo psíquico, en el que desempeñan papeles importantes el ritmo de trabajo, las responsabilidades y la autonomía que tiene el trabajador en el desempeño de sus tareas, así como los requerimientos de concentración y atención continua en las tareas y las dificultades y obstáculos que encuentra en la realización de su trabajo. Tales exigencias suelen ser causa de tensión y presión, las que a su vez pueden ocasionar un desgaste excesivo de la fuerza de trabajo y dañar la salud de las y los trabajadores.

Intensidad del trabajo

La idea de 'intensidad del trabajo' se aproxima a la de esfuerzo que los trabajadores ponen en su trabajo durante el tiempo que están trabajando (Burchell 2002, citado por Kelliher y Gore 2002);

no obstante, para algunos investigadores no hay una definición clara y general de ese concepto. Esta ausencia es el resultado de la diversidad de puntos de vista sobre la materia y de la variedad de formas de trabajo, que se han incrementado debido a las transformaciones recientes de los modos de gerenciamiento.

Existen diferentes formas de definir la intensidad del trabajo, correspondientes a las distintas formas en que la empresa define su productividad, señala Valeyre (2004, citado por Gollac, online). Green (2001) distingue entre esfuerzo "extensivo" y esfuerzo "intensivo". El primero se refiere al tiempo que se pasa en el trabajo, en tanto el segundo se vincula con la intensidad del trabajo durante ese tiempo. French, Capaln y Van Harrison (1984) distinguen entre aspectos cuantitativos y cualitativos de la carga de trabajo. El primero hace referencia a la cantidad de trabajo y el segundo, a su dificultad y complejidad.

La intensidad del trabajo se refiere, en general, a la cantidad de tarea por realizar, el número de tareas que se debe cumplir, vinculadas con el tiempo y los recursos —tecnológicos, materiales, humanos, de información, formación— de que dispone el trabajador o la trabajadora para ello. Se evalúa a través de: ritmos de trabajo, presiones de tiempo, tiempo expuesto a las presiones, metas exigidas, horas o trabajo suplementario necesario para terminar las tareas.

La intensificación del trabajo mediante el uso empresarial de diferentes mecanismos para mejorar su competitividad y productividad constituye una de las principales consecuencias de las nuevas formas de organización del trabajo. Ella constituye, sin duda, una de las tendencias más significativas de los últimos años y se observa en todos los países capitalistas, señalan varios autores (European Foundation 2002, Dhondt 1998, Merllié y Paoli 2000, Green y McIntosh 2001, Askenazy 2001, citados por Gollac online, entre otros).

Cabe señalar que los datos de la encuesta a la que se refiere este documento solo nos permiten hablar de intensidad, y no de intensificación del trabajo. Ello se debe a que no contamos con parámetros de comparación, ya que antes de la aplicación de nuestra encuesta en Chile no se había realizado otra similar. No obstante, en los talleres de conversación, los trabajadores y trabajadoras expresaron haber experimentado la intensificación en su trabajo en respuesta a distintas situaciones (reducción de personal, aumento de polifuncionalidad, necesidad de cumplir con metas, etcétera).

En la encuesta examinamos algunos de los requerimientos del trabajo remunerado vinculados con la intensidad o el esfuerzo demandado al trabajador: ritmo de trabajo, responsabilidades que tiene el trabajador en el desempeño de sus tareas, así como requerimientos de concentración y atención permanente en las tareas e interrupciones continuas que dificultan y obstaculizan la realización de las tareas programadas. Estos requerimientos no fueron medidos con ningún tipo de pregunta-medición concreta —por ejemplo, cantidad de movimientos que hace por minuto o segundos—, como lo han sido en otros estudios, sino que se recogieron las percepciones que asalariados y asalariadas tienen de ellos.

Ritmo de trabajo

Existe consenso generalizado entre los investigadores del campo laboral respecto de que todos los asalariados, hombres y mujeres, están cada vez más exigidos en el ejercicio de su actividad por los plazos y metas que deben cumplir, por las normas de producción o los volúmenes de tareas o demandas que deben atender, lo que se expresa en trabajar bajo presión para satisfacer tales exigencias, trabajar apurado y no tener tiempo suficiente para hacer el trabajo.

Las cifras del cuadro 4 muestran que casi la mitad de los asalariados encuestados, tanto hombres como mujeres, trabaja apurado y bajo presión con mucha frecuencia, siendo relativamente menor, aunque no por ello desdeñable, el porcentaje que no tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo, aunque la última situación es más percibida por las mujeres que por los varones asalariados. Estas condiciones de trabajo no son iguales para todos. A título de ejemplo, entre quienes más tienen que trabajar apurados se encuentran los obreros y trabajadores de los servicios, seguidos por los que ocupan cargos de jefaturas. En cambio, quienes más resienten la presión laboral son los jefes y técnicos. No son los únicos, sin embargo, pues también muchos vendedores, obreros y profesionales experimentan una frecuente presión laboral. Entre los asalariados que dicen no tener tiempo suficiente para hacer su trabajo destacan los técnicos y profesionales.

Cuadro 4. Indicadores de intensidad del trabajo por sexo. En porcentajes

	Mujer n=373	**Hombre** n=382	**Total** n=755
Trabaja bajo presión por cumplimiento plazos, metas, volumen de tareas que realizar o demandas que atender (*)	41,8	48,4	45,2
Tiene que trabajar apurado (Siempre / Muchas veces en el mes)	40,7	44,8	42, 8
Tiene tiempo suficiente para hacer el trabajo (Nunca / Muy pocas veces en el mes)	23,6	16,0	19,7

(*) Corresponde a quienes respondieron Sí.

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

En los relatos de las trabajadoras y trabajadores aparece un profundo malestar por el aumento de la intensidad del trabajo, que trae consigo sentimientos de aislamiento y frustración.

> Entonces la línea ya no para… las máquinas no paran y en ese caso, sí que se va destruyendo el trabajo en equipo… El hecho de comer juntos, de disfrutar aunque sea el almuerzo… y conversar con los compañeros algo fuera de lo que es trabajo, ya no se ve. (Trabajador industrial, Talleres CEM, 2007)

> Cada vez tenemos más pacientes y más complejos y nos agregan más y más tareas que interrumpen la labor principal. No tenemos el tiempo suficiente para hacer un trabajo de calidad, por el apuro. Eso nos produce gran frustración. (Técnicos paramédicos, hospital, Talleres CEM. 2007).

Concentración y atención continua, interrupciones

La concentración continua y la atención constante puestas en las tareas que cumplen diariamente, y las interrupciones frecuentes que experimentan los trabajadores en la realización de las mismas, son condiciones laborales que suelen conjugarse con un ritmo de trabajo fuerte (rápido), lo que aumenta la intensidad y tensión laboral. También se incrementa, en este caso, el sentimiento de no tener tiempo suficiente para trabajar correctamente, de encontrarse a veces solo ante una situación difícil y experimentar tensiones con los jefes y colegas, sostiene Gollac (online). Este mismo autor señala que dejar de hacer una tarea planificada por una más urgente o recibir órdenes contradictorias pueden impactar y dar lugar a penurias psicológicas, a la par que expresan formas de desorganización del trabajo, las que a su vez pueden ser fuente de malas condiciones laborales.

En nuestra encuesta, una amplia mayoría de trabajadores asalariados, sin diferencias significativas entre ambos sexos, responde que su trabajo demanda habitualmente concentración o atención constante; y casi la mitad de ellos afirma que con mucha frecuencia tiene que interrumpir la tarea que está realizando para ocuparse de otras no previstas, las que vienen a perturbar su trabajo (cuadro 5).

Cuadro 5. Concentración, atención e interrupciones por sexo. En porcentajes

	Mujer n=373	Hombre n=382	Total n=755
El trabajo que realiza requiere mucha concentración (Siempre)	58,7	64,7	61,7
El trabajo demanda atención constante (Siempre)	74,8	74,1	74,4
Tiene que interrumpir la tarea que está realizando para hacer otras no previstas (Siempre / Muchas veces en el mes)	40,5	46,6	43,6

Nota: Porcentajes corresponden a quienes respondieron Sí.

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

A título de ejemplo, y como sería de esperar, los trabajadores que más manifiestan que el cumplimiento de sus tareas demanda siempre mucha concentración y atención constante son los que ocupan cargos directivos, profesionales y técnicos. Es importante destacar, sin embargo, el elevado porcentaje de operarios que también indican que habitualmente deben concentrarse. Esto podría deberse a que el manejo de máquinas más complejas o de varias máquinas a la vez demanda mayor concentración y atención constante. Asimismo, aunque sean profesionales y técnicos los que más interrumpen sus tareas para hacerse cargo de otras imprevistas, no es menos significativo el hecho de que más de un tercio de los otros asalariados —obreros, empleados de oficina, vendedores y trabajadores de los servicios— se vean obligados a interrumpir lo que están haciendo para atender otras tareas no planificadas (Mauro, Medel y Yáñez 2008).

Efectos de la intensidad

La intensidad con que se realizan las tareas laborales, observada en muchos estudios sobre condiciones de trabajo, tiene alto precio, al traducirse en una sobrecarga psíquica o esfuerzo de trabajo psíquico excesivo, lo que a su vez puede perjudicar la salud física y psicológica de trabajadores y trabajadoras. Varios autores —especialistas, estudiosos— han señalado que la intensidad trae aparejado un aumento general de dolencias, trastornos y malestares psicológicos. Se vincula, además, con la incidencia del estrés, el agotamiento, problemas osteomusculares y accidentes de trabajo, la violencia y el acoso laboral. Todas estas situaciones son consideradas consecuencias lógicas del aumento de la presión de tiempo en sus tareas, que a los trabajadores y trabajadoras se les hace cada vez más difícil manejar (Hamon-Cholet y Rougerie 2000, Dhondt 1998, citado por European Foundation 2002).

Los resultados de nuestra encuesta ponen en evidencia que muchos de los asalariados, hombres y mujeres, que trabajan bajo presión o siempre apurados o que carecen de tiempo para hacer su trabajo, se sienten siempre agotados o manifiestan estar al límite o haber dormido mal (cuadro 6). Estos sentimientos —percepciones de malestar— son comparativamente menos destacados entre aquellos que no se encuentran sometidos a esas condiciones laborales.

Cuadro 6. Intensidad del trabajo y salud por sexo

	Mujer		Hombre	
	N	%	N	%
Trabaja habitualmente bajo presión y se siente al límite (Siempre / Muchas veces en el mes)(a)	41	26,3	30	16,2
Trabaja bajo presión y se ha sentido agotado (Siempre) (a)	50	32,1	36	19,5
Trabaja bajo presión y ha dormido mal (Siempre / Muchas veces en el mes) (a)	86	55,1	68	36,7
Tiene que trabajar apurado y se ha sentido agotado (Siempre) (b)	50	32,9	36	21,1
Nunca o muy pocas veces tiene tiempo de hacer su trabajo y se ha sentido agotado (Siempre) (c)	50	56,8	36	59,0

Notas:
(a): Total de mujeres que trabajan bajo presión=156, total de hombres=185; (b) Total de mujeres que tienen que trabajar apuradas (siempre, muchas veces en el mes)=152, total de hombres=171; (c) total de asalariadas que nunca o casi nunca tienen tiempo de hacer su trabajo=88, total de hombres=61.

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

En los talleres de conversación, muchas personas mencionaron la presión excesiva a la que son sometidas habitualmente por el cumplimiento de metas crecientes y plazos cortos.

> En este preciso momento yo estoy pasando por una etapa súper crítica en mi empresa… O doy la lucha o simplemente me voy… Los plazos que están estableciendo los superiores son irreales, imposibles. (Profesional mujer, Talleres CEM, 2007)

> Yo… he tratado de cumplir con los objetivos [del trabajo] pero también por tener vida paralela… (Profesional mujer, Talleres CEM, 2007)

> [El trabajo es excesivo]… hay mucho roce entre la jefatura y nosotros o con personas que trabajan en otras áreas. Eso a uno la cansa psicológicamente y llega a la casa y llega con la "maña"… porque son tantos los problemas que uno tiene en el trabajo, que a veces uno no llega con [buen] humor a la casa. Uno sale del trabajo y se tiene que olvidar de las cosas, pero hay cosas que no se pueden olvidar. (Trabajadora empresa de servicios de alimentación, Talleres CEM, 2007)

> … el exceso de trabajo en muchos puestos es demasiado y eso es una cadena. Eso conlleva que la calidad de vida disminuye un poco, el roce con la esposa, con la familia, el trato con los hijos, el no tener tiempo para salir a pasear… ya no está el ánimo, ya no están las ganas y no está el tiempo tampoco. (Operario industrial, Talleres CEM, 2007)

> [1] … de repente hay una presión, hay días en que me voy amargado.

> [2] ... y uno se desquita con el chofer, con el vendedor ambulante.

> [1] … de repente uno llega mañoso a la casa. (Dos operarios industria, Talleres CEM, 2007)

3. Otras nuevas exigencias

Cabe recordar, ante todo, que —tal como lo planteó S.Yañez en páginas anteriores— el nuevo paradigma de producción incluye entre sus requerimientos el otorgamiento de más espacio a la autonomía, a la creatividad y a las calificaciones de los trabajadores. Se les devuelve algo de control

sobre el proceso de trabajo, aprovechando el potencial subjetivo de motivación y capacidades ignorado sistemáticamente en el paradigma taylorista-fordista. Esto se traduce en la creciente demanda a los trabajadores no solo de más calificación (educación formal), sino también de que apliquen en su trabajo sus capacidades de iniciativa, creatividad, independencia y responsabilidad. Esto es, se les da mayores márgenes de libertad para realizar su trabajo, aunque ello no significa que el control de los superiores no se haga sentir, sobre todo para las trabajadoras y trabajadores situados en los escalones más bajos de la jerarquía ocupacional.

La demanda de iniciativa y creatividad, antes exigida solo para los cargos directivos, profesionales y técnicos, bajo el nuevo paradigma productivo y de trabajo se ha extendido a grupos de trabajadores que se encuentran en posiciones más bajas en la escala ocupacional jerárquica. De hecho, y tal como se aprecia en el cuadro 7, casi el 60 por ciento de los asalariados encuestados, hombres y mujeres, afirmó que su trabajo requiere tener siempre iniciativa y ser creativo. Si bien esta proporción se incrementa hasta alcanzar el 87 por ciento en el caso de los profesionales, no es, por cierto, desdeñable que alrededor de la mitad de las mujeres y hombres empleados de oficina, vendedores y obreros consideren que el desempeño de sus tareas les demanda tener siempre iniciativa y creatividad. Por otra parte, la mitad de los asalariados encuestados, de ambos sexos, piensa que puede trabajar con independencia y poner en prácticas sus ideas, situación que, como es de esperar, se da con mayor frecuencia entre quienes ocupan cargos directivos o se desempeñan como profesionales (alrededor del 60 por ciento), pero también lo expresa un 48,6 por ciento de los empleados y 39,7 por ciento de los operarios.

La responsabilidad, expresada en la encuesta en tener que resolver por sí mismos problemas imprevistos o tomar decisiones difíciles o rápidas, que —al igual que las dimensiones de creatividad e iniciativa antes mencionadas— estaba restringida a directivos y jefaturas, se convierte en un nuevo requerimiento habitual también para muchos empleados administrativos y trabajadores manuales (alrededor del 40 por ciento en ambos casos).

Cuadro 7. Nuevas exigencias por sexo. En porcentajes

	Mujer	Hombre	Total
El trabajo requiere tener siempre iniciativa, ser creativo	59,5	57,0	58,5
Puede trabajar con independencia y poner en práctica sus ideas (Muy de acuerdo)	49,9	48,7	49,3
En el trabajo siempre debe resolver por sí solo problemas imprevistos	40,5	47,6	44,1
Siempre tiene que tomar decisiones rápidas	52,3	52,4	52,3
Siempre tiene que tomar decisiones difíciles	37,0	40,8	38,9

Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

Sobre este tema, autoras como Hamon-Cholet y Rougerie (2000) señalan, para el caso francés, que se ha producido un aumento lento, pero real, en la autonomía de procedimientos y de iniciativa en capas sociales que no son las depositarias tradicionales de tales condiciones, como empleados administrativos y obreros. No obstante, acotan que la autonomía de procedimientos no garantiza por sí misma buenas condiciones de trabajo, aunque sí supone mayores responsabilidades para los asa-

lariados. Esto puede enriquecer el trabajo, pero también engendrar el temor de no estar a la altura, afirma Freyssenet (1995, citado por las mismas autoras). Sobre este último aspecto, el 13,9 por ciento de los asalariados y asalariadas que entrevistamos señaló que los requerimientos en conocimientos y habilidades demandados exceden sus capacidades, situación que apareció con más frecuencia relativa entre los hombres (16 por ciento versus 11,8 por ciento de las mujeres) y en particular entre los obreros (20 por ciento) (Mauro, Medel y Yáñez 2008).

4. Nivel y composición de las remuneraciones

El nivel y la composición de las remuneraciones constituyen características importantes de las condiciones de trabajo actuales. Su incidencia en la calidad del trabajo ha sido planteada por diversos estudiosos de la problemática laboral, en tanto desempeñan un papel importante en la extensión e intensificación de los tiempos de trabajo.

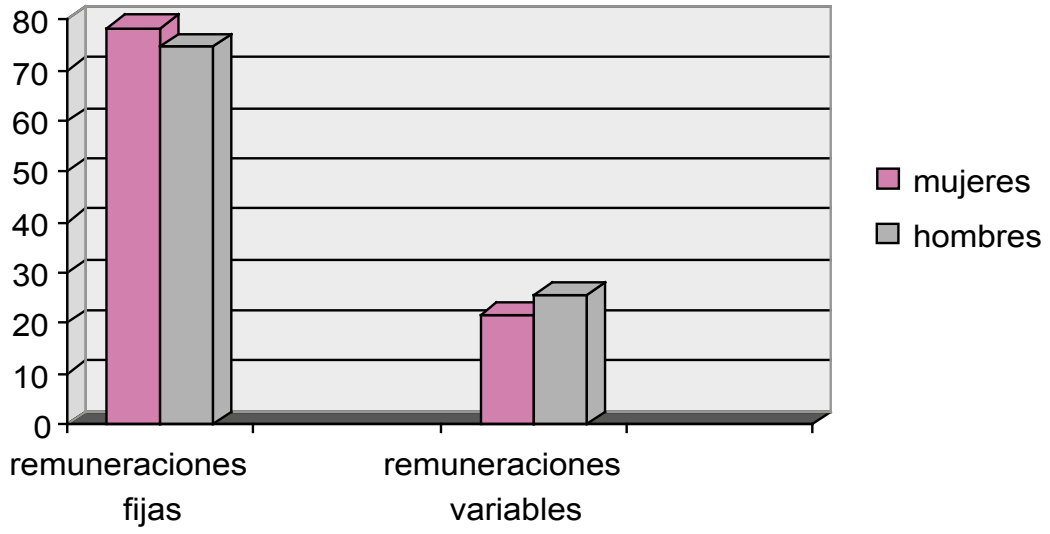
En efecto, el hecho de que la cuantía del ingreso recibido por el trabajo sea baja para muchos asalariados y asalariadas, a la par que no sea fija y dependa de metas u objetivos cumplidos —por ejemplo, un número mínimo de bienes que producir o vender o de clientes que atender—, puede llevar a extender las jornadas laborales por algunos de los mecanismos señalados antes, o a tener que trabajar muchas veces a ritmo apurado y bajo mucha presión para obtener un cierto nivel de ingresos relativamente satisfactorio.

Más de 2 de cada 10 asalariados y asalariadas entrevistados reciben remuneraciones variables —en total o en parte—, como puede apreciarse en el gráfico 2, siendo las vendedoras quienes más reciben este tipo de remuneraciones (al menos 6 de cada 10). No obstante, la variabilidad de las remuneraciones alcanza también, aunque en menor grado, a otros grupos ocupacionales, como los empleados de oficina (28,2 por ciento) y los operarios (27,7 por ciento), muchos de los cuales posiblemente trabajen a destajo o por pieza.

Un aspecto importante de la variabilidad de las remuneraciones se refiere a la medida en que está en manos del trabajador aumentarlas incrementando su ritmo de trabajo o prolongando su jornada. En nuestra encuesta, esta variabilidad es atribuida por los trabajadores mayoritariamente al propio rendimiento (60,5 por ciento de las mujeres y 56,7 por ciento entre los varones). Para un 25 por ciento de los entrevistados resulta del rendimiento general de la empresa, y un 16 por ciento lo atribuye al rendimiento del equipo de trabajo del que forma parte.

Esto viene a confirmar y reforzar el planteamiento hecho por varios autores en cuanto a la necesidad de intensificar el trabajo y/o a extender la jornada a la que se ven llevados los trabajadores y trabajadoras para percibir mejores remuneraciones (Espinosa 2001). En nuestra encuesta, un ejemplo de ello lo constituye el hecho de que quienes trabajan bajo presión sean con mayor frecuencia los asalariados con remuneraciones variables, de ambos sexos, que aquellos que reciben remuneraciones fijas (56 y 41 por ciento, respectivamente; 45,8 por ciento en el caso de los hombres y 37,7 por ciento entre las mujeres) (Mauro, Medel, Yáñez 2008).

Gráfico 2: Composición de las remuneraciones por sexo



Fuente. Encuesta sobre Calidad del Trabajo. CEM 2006.

En los talleres se habló de las formas de intensificación del trabajo y los sistemas de salarios variables asociados a metas o comisiones que aplican algunas compañías:

> Tenemos comisión por ventas, pero las metas son tan altas que nunca uno logra tener la comisión. (Trabajador Centro de llamados. Talleres CEM, 2007)

> La empresa, lo que hace es aumentar las metas… Los trabajadores nunca alcanzan la meta, ni que se maten trabajando. Para mí es un engaño, pues si llegaste a 380 y no a 420, no te reconocen nada. Y esos 380 son ganancias; ellos se quedan con los clientes, porque el cliente se queda en la empresa. (Trabajador Centro de llamados. Talleres CEM, 2007)

> [Un cambio grande en los contratos]… nosotros vendemos seguros de salud, ese es nuestro trabajo específico. Pero ahora se nos está endosando la mantención de cartera de clientes, cobranzas y cuidar la permanencia de ese cliente, además de la venta. Y eso va en perjuicio de nuestro sueldo, pues nuestro sueldo va a ir ligado a estas cuatro cosas. Nos endosan el riesgo… al vendedor se le traspasan riesgos que son propios de la empresa. (Vendedor de seguros de salud. Talleres CEM, 2007)

5. Reflexiones finales

Las evidencias recogidas por la investigación muestran claramente que en Chile se están dando algunas de las situaciones ya observadas en países desarrollados.

La extensión de las jornadas laborales diarias y semanales, su prolongación para cumplir con requerimientos empresariales, a lo que podemos agregar el trabajar sin límite de horas y la existencia de horarios variables, muestran claramente la disposición total que deben tener los asalariados, en particular los varones, respecto al mundo laboral. El nuevo modelo de flexibilización productiva reproduce la tradicional división sexual del trabajo, en la medida en que a los hombres el empleo los absorbe aún más y los aísla de la esfera del hogar; y la mujer sigue haciéndose cargo del trabajo remunerado y del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.

Entre las mujeres, la existencia de una proporción que trabaja horarios parciales y por menos horas semanales en promedio, podría dar la impresión de que ellas estarían menos agobiadas por el trabajo remunerado. Sin embargo, la suma del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado se transforma en la práctica en jornadas de trabajo total más largas y, por tanto, en un mayor desgaste, menos posibilidades de recuperación y menor tiempo para acrecentar sus capacidades y habilidades.

La invasión del trabajo remunerado en el tiempo y en el espacio extralaboral, por extensión y prolongación de las jornadas, se traduce en falta de tiempo para descansar y recuperarse, imposibilidad de programar actividades personales, falta de tiempo para realizar otras actividades, dificultad para compatibilizar trabajo remunerado y trabajo productivo no remunerado y para equilibrar el trabajo y la vida privada, y en efectos nocivos en la salud.

La intensidad del trabajo —el esfuerzo puesto en la realización del mismo—, que se traduce en un ritmo de trabajo apurado o trabajo bajo presión o insuficiencia de tiempo para hacer el trabajo, produce un desgaste excesivo de la fuerza de trabajo.

En un escenario laboral como el descrito, surge la pregunta sobre una contradicción fundamental del sistema: cómo se resuelve la actual demanda por una fuerza de trabajo mejor preparada, más calificada y con mayores capacidades para enfrentar los nuevos desafíos que requiere el desarrollo, cuando las condiciones mismas del empleo determinan que la fuerza de trabajo vea reducida sus posibilidades de recuperación y tenga escasas opciones para la ampliación de sus capacidades.

Referencias

Askenazy, P. 2001. "Innovative Workplace Practices and Occupational Health and Safety in the United States". Industrial and Economic Democracy 22(4): 485–516.

Burchell, B. 2002. "The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification". En Job Insecurity and Work intensification, eds. B. Burchell, D. Ladipo, and F. Wilkinson, 61–76. London: Routledge.

Dhondt, S. 1998. Time constraints and autonomy at work in the European Union. Dublin: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Travail et de Vie.

Díaz, E. y P. Mella. 2007. Inequidades y brechas de género en el empleo. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, División de Estudios.

Díaz, X. 2004."La flexibilización de la jornada laboral". En Todaro y Yáñez 2004.

Díaz, X. y D. López. 1999. "Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile". En VV.AA. Políticas de igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo 1994-1999. Santiago, Chile: Ministerio del Trabajo y Previsión Social / Servicio Nacional de la Mujer.

Díaz, X. y R. Todaro. 2004. "Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo". En Foco 35. Santiago, Chile: Expansiva.

Dirección del Trabajo, División de Estudios. 2007. ENCLA 2006. Informe de resultados. Quinta Encuesta Laboral. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, División de Estudios.

Espinosa, M. 2001. "Calidad de vida en el trabajo: Reflexiones en torno a la inseguridad y el malestar social". Temas Laborales 7(18) (setiembre). Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, División de Estudios.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2002. Quality of Work and Employment in Europe. Issues and challenges. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.

————. 2003. Time constraints at work and the health risks in Europe. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

French, J., R. Caplan, and R. Van Harrison.1984. The Mechanism of Job Stress and Strain. New York: Wiley.

Freyssenet. M. 1995. "Modèles industriels et formes sociales d'automatisation". En Ergonomie et production industrielle, l´homme dans les nouvelles organisations, XXXe Congres de la Société d'ergonomie en langue française.

Gollac, Michel. L'intensité du travail: formes et effets. En http://www.comprendre-agir.org/images/fichier-dyn/doc/2007/intensite_du_travail_formes_et_effets_gollac_chsct.pdf

Green, F. 2001. "It's Been a Hard Day's Night: The concentration and intensification of work in late twentieth-century Britain". British Journal of Industrial Relations 31(1): 53–80.

Green, F., and S. McIntosh. 2001. "The intensification of work in Europe". Labour Economics 8(2): 291–308.

Hamon-Cholet, S. et C. Rougerie. 2000. "La charge mentale au travail: des enjeux complexes pour les salariés". Economie et Statistique 339-340(9/10): 243–255.

Higgins, Ch. et L. Duxbury. 2002. Enquête nationale sur le conflit entre le travail et la vie personnelle: Rapport 1. Division de la Santé des collectivités, Santé Canada.

Jacquot, L. et N. Setti. 2002. "Réduction de la durée du travail et intensification du travail a l'aune de la production allégé – l'actualisation d'une affinité élective". En Colloque Organisation, intensité du travail, qualité du travail. Paris, 21–22 nov.

López, D. y X. Díaz. 1999. "Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile y segmentación del mercado laboral según género". En VV.AA. Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, 1994-1999. Santiago, Chile: Ministerio del Trabajo y Previsión Social / Servicio Nacional de la Mujer.

Mauro, A., J. Medel y S. Yáñez. 2008. "Encuesta Calidad del Trabajo: Situación de asalariados y asalariadas". Documento de Trabajo. Centro de Estudios de la Mujer (versión electrónica en www.cem.cl/proyectos/

Merllié, D. et P. Paoli 2000. Dix ans de conditions de travail dans l'Union Européenne. Dublin: Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Travail et de Vie.

Riquelme, V. 1999. "El tiempo de trabajo". Temas Laborales 4(11) (enero). Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, División de Estudios.

Ritter, J. 2005. Patterns of Job Quality Attributes in the European Union. Working Paper 51. Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Unit. Geneva: International Labor Office.

Todaro, R. y S. Yáñez, eds. 2004. El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Santiago, Chile: Cem ediciones.

Valeyre, A. 2004. "Forms of work intensification and economic performance in French manufacturing". Eastern Economic Journal 30(4) (Fall): 643–658.

Yáñez, S. 2004. "La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y de la reproducción" En Todaro y Yáñez 2004.

Yáñez, S. y Medel, J. 2008. "¿Malos tiempos para el Buen Trabajo?" En Desafíos de género, relaciones laborales y políticas de igualdad, 200–209. Santiago, Chile: Centro de Estudios Laborales / Fundación Trabajo y Sociedad.

Género y calidad del empleo. Aproximaciones teóricas y evidencias para Colombia

Javier Pineda Duque[1]

La calidad del empleo[2] en América Latina, y en general en Occidente, ha recibido reciente atención a partir de los cambios introducidos por las nuevas formas de organización productiva, las reformas laborales, las dinámicas de integración comercial y los procesos de globalización. Todos ellos son factores que han provocado importantes alteraciones en las formas tradicionales de vinculación laboral, en la estabilidad del empleo, en la composición del empleo por actividades económicas y ocupaciones, en la intensidad y duración de las jornadas, en el estatus contractual y en las instituciones de protección y los derechos básicos relacionados. El interés por la calidad del empleo ha estado, así, más claramente asociado a lo que se ha considerado la flexibilización de los mercados laborales (Infante 1999, Valenzuela y Reinecke 2000, Hughes et al. 2003). Este interés ha permitido avanzar en la comprensión del tema, pero ha carecido en general de un enfoque teórico que sitúe la calidad del empleo en una discusión más amplia, en su relación con la pobreza, su diferenciación con los conceptos de informalidad y empleo decente, y en una aproximación más compleja y realista tanto al fenómeno de la flexibilización como a la propia medición de la calidad.

Esta síntesis aborda algunos aspectos centrales de la calidad del empleo desde una perspectiva de género.

Primero, define la calidad del empleo como un fenómeno multidimensional desde un marco teórico que la relaciona con el análisis de la calidad de vida, una aproximación basada en el enfoque de las capacidades y el desarrollo humano, y en las contribuciones que a ellos ha hecho el pensamiento feminista.

Segundo, a partir de la discusión sobre los empleos 'atípicos', presenta un panorama más complejo de la flexibilización de los mercados laborales. Considera que en ellos confluyen elementos tanto de inseguridad laboral y desprotección, dominantes en la agenda neoliberal de desarrollo, como de mayor libertad en la escogencia y combinación de trabajos y estilos de vida.

---

1 D.Phil. Durham University, UK, profesor del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Desarrollo-CIDER, Universidad de los Andes, Colombia. jpineda@uniandes.edu.co

2 El término empleo se utiliza aquí en un sentido amplio, lo cual incluye distintas formas de trabajo, tanto asalariado como independiente, entre otras, por lo cual es equivalente al concepto de trabajo. Su uso obedece a la amplia aceptación del término en la literatura académica.

Tercero, reconoce la relación entre la productividad y la calidad del trabajo, pero supera las visiones basadas en el individualismo empresarial o en el dualismo macroeconómico, a partir tanto de la tradición feminista de relación entre las esferas de producción y reproducción, como de los enfoques de la heterogeneidad productiva y la inserción social de la informalidad (social embeddedness).

Cuarto, diferencia la calidad del empleo de los conceptos de informalidad y empleo decente.

Quinto, presenta las dificultades y avances para su medición.

Finalmente, se señala cómo el énfasis en la calidad del empleo permite cuestionar el ideal de progreso hacia la igualdad de oportunidades que subsiste en las imágenes prevalecientes sobre la participación de hombres y mujeres en el trabajo, sostenidas por la convergencia de algunos de los indicadores tradicionales del mercado laboral. Por el contrario, los indicadores de la calidad de empleo muestran tendencias contradictorias y altamente diferenciadas entre hombres y mujeres en algunas evidencias empíricas.

1. Calidad del empleo y calidad de vida: dimensiones objetivas y subjetivas

Preguntarse por la calidad del empleo de manera amplia es indagar sobre la calidad de vida que se deriva de la relación con el trabajo. En tal sentido, la calidad del empleo busca explorar los aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida de una persona, lo cual comporta considerar el trabajo en sus múltiples expresiones en el ser y hacer de una persona. Esto implica mirar la calidad del empleo como un fenómeno multidimensional que va mucho más allá del mero salario o ingreso laboral, que constituye un fin en sí mismo y hace parte del mejoramiento de la calidad de vida de una población. El trabajo implica participar socialmente en la producción y reproducción de la sociedad, y constituye un espacio para la construcción de identidad y sentido de pertenencia, la posibilidad de reconocimiento y satisfacción social. Al mismo tiempo, y entre otros aspectos, permite obtener un ingreso que concreta un valor social y proporciona un fundamento de la escogencia y la libertad para ser y actuar. Esto es, la calidad del empleo, al centrar la atención en la cualidad, remite a conceptos de dignidad, seguridad y libertad.

El fundamento conceptual de la calidad del empleo se encuentra, así, en las profundas discusiones teóricas sobre calidad de vida y bienestar. Esto lleva a preguntarse si la calidad surge del disfrute subjetivo, de la satisfacción de preferencias o del desarrollo de capacidades. Desde el enfoque de las capacidades, y a diferencia de los enfoques utilitaristas, no se asigna importancia directa a los bienes de la canasta familiar o al ingreso real obtenido del trabajo, sino a la importancia que ellos tienen en la capacidad de los individuos para decidir y optar por una vida mejor (Sen 1998). En este sentido, el trabajo le proporciona a una persona, a través de los funcionamientos que obtiene de él (destrezas profesionales, atención en salud, relaciones personales, poder adquisitivo, estatus, etcétera), una serie de capacidades específicas de desempeño, relación, valoración y opción por distintos estilos de vida; es decir, distintos grados de libertad. Estas capacidades no dependen exclusivamente de las peculiaridades del empleo que se desempeña, sino también de una serie de arreglos y normas sociales, formales e informales, en medio de las cuales se desenvuelven las personas, como —por ejemplo— la normatividad laboral sobre protección social o las prácticas de discriminación laboral.

En la literatura internacional sobre calidad de empleo se ha presentado la polémica entre 'malos' y 'buenos' empleos, la cual ha girado en torno a los elementos 'objetivos' y 'subjetivos' que definen la calidad de un empleo (Clark 1996, Mulinge y Mueller 1998, Meisenheimer 1998). Esto

genera divergencias para valorar, por ejemplo, el nivel de autonomía y creatividad en el trabajo, los horarios adecuados, y muchos elementos que dependen de las preferencias de los trabajadores. Así, las discusiones sobre la calidad del empleo han planteado una dinámica dual de aspectos objetivos y subjetivos, lo que genera serias limitaciones en la definición de estándares y en la medición de la calidad. La valoración de la calidad del trabajo debe considerar, entonces, teorías de la subjetividad, e incorporar la percepción que distintos grupos de hombres y mujeres tengan sobre su empleo, junto con las restricciones que el contexto impone a dichas percepciones.

Una estrategia ha consistido en indagar acerca de la satisfacción de los y las trabajadoras con respecto a las distintas dimensiones del empleo. No obstante, la satisfacción capta las formas como son ponderadas las características objetivas del empleo, por las preferencias, normas y expectativas del trabajador. Así, una mayor satisfacción en el empleo puede corresponder a bajas expectativas, producto de un reajuste de valores. El hecho de que varios estudios hayan reportado que las mujeres expresen un mayor nivel de satisfacción en el empleo puede corresponder no a una mejoría de elementos objetivos o a una mejor posición frente a los hombres, sino a su mejoramiento frente a situaciones de extrema opresión, de no participación anterior o frente a generaciones anteriores de mujeres. El hecho de que una trabajadora haya aprendido a vivir en la adversidad de su trabajo y a sonreír ante ella, como a reconocer que posiblemente está mejor que su madre, no significa que su empleo sea de buena calidad.

Desde el enfoque de las capacidades, el desempeño de un empleo y su disfrute o utilidad, si bien son importantes, no son los únicos elementos reales que importan, dado que no son los estados actuales que cobran valor por sí mismo, sino la forma en que las personas pueden y tienen libertad para alcanzar estos estados. Frente a las dificultades conceptuales en la valoración de los elementos subjetivos y objetivos, desde el enfoque de las capacidades se propone no concentrarse en la reacción mental frente al empleo, sino en las capacidades que este genera en la persona, las cuales incluyen una opción más amplia de posibles reacciones mentales. Así, una mayor satisfacción en el empleo no puede tomarse como indicador de buenos empleos: puede ser un serio error tomar la ausencia de protesta frente a la inequidad como evidencia de la ausencia de tal inequidad.[3]

Desde el punto de vista de las capacidades, es posible definir la calidad del empleo como todas aquellas dimensiones relacionadas con el trabajo de las personas que les permiten el desarrollo de sus capacidades, ampliar sus opciones de vida y obtener mayores grados de libertad. Esta definición, al concentrarse en el desarrollo de capacidades, permite valorar aspectos poco explorados de las relaciones de trabajo, que van más allá de la simple dualidad entre factores objetivos y subjetivos. Así, por ejemplo, en un estudio adelantado por el autor con trabajadoras informales independientes se constató, al igual que en muchos otros estudios, que su experiencia de trabajo ampliaba sus capacidades a nivel personal (perder el temor de hablar y expresarse en público, disponer de espacios y tiempos propios, tomar decisiones sobre salud y bienestar), familiar (redistribución de tareas domésticas y reconocimiento por parte de los demás miembros del hogar) y empresarial (Pineda 2005). No solo se hace evidente una opción más amplia de nuevas reacciones mentales a partir de experiencias laborales, sino que estas resultan decisivas para el empoderamiento personal y la calidad de vida.

3 Este ha sido un tema de discusión y aporte del feminismo con el enfoque de las capacidades. En consecuencia con los postulados de Amartya Sen, efectivamente una mayor satisfacción en el empleo no puede tomarse como indicador de buenos empleos, ya que "puede ser un serio error tomar la ausencia de protesta y cuestionamiento de la inequidad como evidencia de la ausencia de tal inequidad" (1990: 126), a lo cual agrega Bina Agarwal que "puede ser igualmente un error tomar la ausencia de una clara protesta como la ausencia de un cuestionamiento de la inequidad. La complacencia no implica complicidad" (1997: 95).

2. Calidad del empleo y flexibilidad laboral

Una referencia importante en la literatura sobre calidad del empleo es su relación con el término de 'empleo atípico', el cual se diferencia del empleo 'típico' o asalariado, que surge del modelo hegemónico basado históricamente en el régimen taylorista-fordista de producción sobre el cual se construyeron las instituciones laborales y las relaciones entre Estado, trabajadores y empresas. Desde el punto de vista de género, este modelo ha estado caracterizado por un sistema androcéntrico soportado por el salario familiar del varón y las identidades de los trabajadores construidas sobre él, que supuso un modelo de familia basado en el hombre proveedor centrado en el trabajo y la esfera de lo público, y la mujer responsable de las labores de cuidado y lo doméstico. Debido a los procesos de flexibilización productiva, descentralización organizativa y globalización en general, este modelo entró en crisis, y el nuevo paradigma comenzó a erosionar la forma estandarizada del empleo e incrementar los empleos 'atípicos'. El concepto del salario familiar perdió terreno y la creciente participación laboral de la mujer se ha hecho funcional al nuevo paradigma: la flexibilidad laboral.

Las investigaciones sobre calidad del empleo apuntan a entender y proponer alternativas frente a los elementos contradictorios que entraña este nuevo paradigma laboral. Por un lado, el debilitamiento de las estructuras laborales rígidas permite el surgimiento de nuevos estilos de vida y arreglos flexibles entre trabajo y otras actividades, entre vida familiar y laboral; brinda mayor soberanía sobre el tiempo; se ejecuta en lugares diversos, y permite el surgimiento de nuevas subjetividades. Por otro lado, la flexibilidad ha llevado a la inseguridad y desprotección y al incremento de la inestabilidad y vulnerabilidad, a la vez que ha debilitado la negociación y reducido los tiempos no laborales. La flexibilidad plantea el reto de cómo conciliar los dos aspectos en juego: libertad y protección.

Para la agenda de género, este aspecto reviste la mayor importancia política, dado que la flexibilidad laboral se ha instalado como una construcción teórica, política y social sobre la base exclusiva de las necesidades de competitividad de las empresas, que ha privilegiado la libertad frente a la protección (Todaro y Yáñez 2004). La creciente participación laboral de la mujer se ha dado en este contexto de desprotección, con grandes costos para su calidad de vida, y de flexibilización, funcional al trabajo reproductivo no remunerado o a la doble jornada. La tensión entre estos aspectos en el nuevo modelo empresarial y organizacional donde se inserta el trabajo plantea la búsqueda e implementación de un paradigma de flexibilidad diferente, que supere el esquema de desregulación neoliberal que ha dominado las políticas públicas, cuyos resultados no han cumplido las promesas de más y mejores empleos. La búsqueda de este nuevo paradigma debe procurar no solo mayor equidad social, sino también la articulación de nuevos modelos de familia y relaciones de género equitativas.

Heterogeneidad productiva

Otro aspecto central en las discusiones sobre la calidad del empleo se relaciona con el análisis de la productividad en el campo de la teoría económica. Si bien la productividad es un determinante central de la calidad, desde el punto de vista de género está íntimamente relacionada con la esfera del trabajo reproductivo y la economía del cuidado, como ampliamente lo ha mostrado el feminismo. Pero, para los países en desarrollo, se relaciona también con los múltiples vínculos que se identifican entre los sectores formal e informal de la economía, entre los sectores productivos y los de baja productividad, entre gran y pequeña empresa, entre multinacionales y trabajo casero.

Las condiciones de trabajo y de ingresos, el grado de cumplimiento de las normas laborales y la estabilidad y seguridad en el trabajo estarán dados por la capacidad de generar riqueza, agregar y retener valor en la empresa. Tal capacidad se asocia con el nivel de inversión en capital fijo y tecnología de la empresa, su estructura organizativa, el desarrollo gerencial y el nivel de calificación de sus trabajadores, entre muchos de los factores de sus características productivas y competitivas. Este marco de análisis económico, si bien señala la importancia de la relación entre productividad y calidad del empleo, se encuentra sometido a la crítica, por un lado, del pensamiento feminista y los estudios de género; y por otro, de los análisis estructuralistas e institucionalistas de la heterogeneidad productiva. Ambos enfoques críticos van a hacer depender la calidad de los empleos de elementos mucho más complejos, relacionados con el orden de género y con el carácter histórico del desarrollo industrial, y que van más allá de los postulados económicos basados en la productividad, vista desde la esfera aislada de las empresas.

Durante los años ochenta y noventa se desarrolló un gran número de estudios que mostraban los vínculos entre los sectores moderno e informal, identificando nexos complejos y niveles de dependencia entre ellos. Los procesos de reestructuración y descentralización productiva en el contexto de la globalización de los mercados han hecho más evidente esos vínculos. Tal es el caso de la subcontratación (*outsourcing*), que genera un proceso asimétrico entre la generación de valor (en los sectores 'atrasados') y su apropiación y acumulación en distintos espacios y unidades de empresas, que en muchos sectores han incorporado amplios grupos de mujeres en procesos contradictorios caracterizados por grandes diferenciales de salario con los centros de control y decisión, más 'productivos'. La heterogeneidad productiva resulta central en el análisis de género de la calidad del empleo, dado que configura la jerarquía y el estatus de los puestos de trabajo, sustentados por la transferencia de valor de lo doméstico a lo productivo, de unos sectores a otros, en una interacción de elementos de género, clase y nacionalidad, entre otros. Así, la inserción diferenciada de hombres y mujeres en determinadas actividades, tamaños de empresa y ocupaciones, condicionará el marco general de la calidad de sus empleos.

América Latina ha padecido históricamente altos niveles de informalidad, fenómeno que se ha agravado durante las dos últimas décadas, con afectaciones desiguales desde una perspectiva de género. En la región, para el año 2003, la mitad de las mujeres ocupadas en actividades no agrícolas se ubicaba en el sector informal, mientras los hombres lo hacían en un 44 por ciento. Este patrón se agrava con las discriminaciones de tipo étnico y racial, que hacen que los trabajos más precarios sean ocupados en mayores proporciones por mujeres de descendencia afro o indígena (e.g. 71 por ciento de las mujeres negras trabaja en el sector informal en Brasil). Por su parte, es característico de la mayor parte de los países de la región que la maquila emplee mayoritariamente mujeres (e.g. 70 por ciento en el caso de Honduras) (Abramo y Valenzuela 2005).

Trabajo decente, informalidad y calidad de empleo

El concepto de 'trabajo decente', acuñado por la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999, como un objetivo visión, incluye cuatro componentes: el empleo, la seguridad social, los derechos laborales y el diálogo social. El empleo se refiere a oportunidades de trabajo, remuneración en efectivo y en especie, y cubre seguridad en el trabajo y condiciones saludables de trabajo. Este primer componente comprende, entonces, elementos de la calidad del empleo. El segundo componente, seguridad social y seguridad en el ingreso, no solo implica elementos de cubrimiento en servicios de salud, pensiones y riesgos profesionales, sino también los de un ingreso estable. Los otros dos

componentes enfatizan las relaciones sociales de los trabajadores: los derechos fundamentales de los trabajadores (libertad de asociación, no discriminación en el trabajo y ausencia del trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre y de explotación laboral infantil), y el diálogo social, como espacios en los cuales los trabajadores ejercitan su derecho a presentar sus puntos de vista, defender sus intereses y negociar los temas relativos al trabajo con los empleadores y las autoridades (Ghai 2003).

Tanto 'trabajo decente' como 'calidad del empleo' son términos amplios y multidimensionales, pero se refieren a elementos distintos. El trabajo decente está más referido a la síntesis de la situación laboral en un país, y la calidad del empleo a la situación de las personas que se encuentran empleadas. Son compatibles, pero diferentes. El trabajo decente, al incorporar las oportunidades de empleo, considera a la población desempleada y se basa en gran medida en un enfoque de derechos a partir de los Acuerdos y Convenios Internacionales del Trabajo aprobados en el seno de la OIT. Las dimensiones y los elementos de medición, aunque relacionados, igualmente difieren.

Por su parte, la informalidad laboral y la calidad de empleo han sido términos relacionados y, por momentos, intercambiables. En muchos casos, la calidad del empleo ha sido medida a partir de índices de informalidad. El concepto de informalidad tiene cuatro décadas de existencia y ha sido abordado desde muy diferentes enfoques teóricos, sin acuerdos sobre su definición y mucho menos sobre su medición. En América Latina ha predominado el enfoque estructuralista en las definiciones y mediciones oficiales, que parten de la hipótesis tecnológica de una mayor productividad según el tamaño de los negocios y el capital humano. Hoy estas definiciones presentan grandes dificultades (Pineda 2008). Ante el agotamiento del concepto de informalidad, los aportes que desde el institucionalismo y posestructuralismo se han realizado al análisis de la inserción social de la informalidad (social embeddedness), especialmente en la tradición sociológica, nutren las discusiones sobre los determinantes de la calidad del empleo y su relación con la pobreza. Las discusiones actuales en América Latina sobre protección social, elemento central en la pobreza, han hecho revivir el análisis de la informalidad (Perry et al. 2007). Un estudio reciente que examina los factores que afectan el acceso a la protección social de las y los trabajadores informales concluye que:

> *[l]a calidad del empleo no puede tomarse como sinónimo de informalidad. Aunque frecuentemente ha sido medida y conceptualizada como informalidad, la calidad del empleo parece ser un parámetro olvidado cuando se trata de decisiones clave de política… La tesis que el Banco Mundial propone sugiere que la mayoría de los trabajadores informales optan por la informalidad debido a los altos costos de regulación y que la informalidad en sí misma es más una opción que una decisión socialmente condicionada. Esto requiere una seria reconsideración no sólo si resiste el examen de consistencia académica, sino también su posición con relación al grado de poder que dirige para ejercer influencia en el proceso de política pública en los países en desarrollo. (Lampis y Pineda 2009: 37)*

3. Dimensiones y medición de la calidad del empleo

El carácter multidimensional de la calidad del empleo demanda no sólo definir sus aspectos más importantes, sino lograr un ordenamiento adecuado. Se han propuesto algunos modelos, como el de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002), que sugiere la promoción de la calidad del trabajo y el empleo a través de la definición de cuatro grandes componentes: asegurar la estabilidad y la seguridad en el empleo; mantener y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, desarrollar las destrezas y competencias, y reconciliar la vida laboral y no laboral. Cada uno de estos componentes contiene distintas dimensiones. Por su parte, Valenzuela y Reinecke (2000), de manera semejante, identifican trece dimensiones de la calidad del empleo.

Teniendo en cuenta los problemas de medición que se derivan de los aspectos subjetivos de la calidad ya mencionados, una verdadera valoración debe incorporar métodos cualitativos que capten la voz de mujeres y hombres y presenten la complejidad del fenómeno. Adicionalmente, para efectos de la medición empírica, se presentan varias limitaciones. Primero, solo un porcentaje de dimensiones cuenta con información estadística disponible, especialmente a partir de variables definidas en las encuestas continuas de hogares. Segundo, las variables capturan elementos esenciales de las dimensiones, por lo cual las reducen y no las agotan. Tercero, no se cuenta con mecanismos claros para ponderar el peso de las distintas dimensiones o variables en el conjunto de la calidad del empleo.

Las variables usualmente tenidas en cuenta para la medición de la calidad son: el ingreso, el tipo de contrato, la afiliación a la seguridad social en salud y pensiones, la jornada laboral y el subempleo. Recientemente y, para el caso de Colombia, se han introducido otras variables de percepción, como compatibilidad de horario de trabajo y responsabilidades familiares, nivel de estabilidad, asociación o participación sindical y nivel de satisfacción con distintos aspectos del trabajo. Estas variables expresan elementos esenciales de las distintas dimensiones, pero no las agotan, como tampoco representan el total de dimensiones posibles.

Finalmente, las encuestas de hogares no han incorporado preguntas que informen sobre cómo las personas valoran o ponderan las distintas dimensiones del trabajo. Esto resulta importante y necesario de hacer, por dos razones: primero, si se quiere avanzar hacia un índice compuesto que llame la atención sobre la calidad del empleo y pueda evaluarla periódicamente; segundo, si se quiere conocer la forma diferenciada en que distintos grupos de trabajadores y trabajadoras valoran las distintas dimensiones de calidad, elemento central para el diseño de políticas.

No obstante las anteriores limitaciones, a continuación se presenta brevemente un ejercicio empírico de valoración de la calidad del empleo para Colombia.

Medición de un índice de calidad del empleo para Colombia

A semejanza de los índices de desarrollo humano, de pobreza o de calidad de vida, un aspecto central para estimar un índice de calidad del empleo es destacar las dimensiones cualitativas del empleo, y desplazar la centralidad que ocupa la dimensión cuantitativa de este, dada por los niveles de desempleo. En tal sentido, el ejercicio presentado brevemente aquí consiste en un avance de medición que reconoce las múltiples limitaciones ya mencionadas.

La aproximación metodológica propuesta no solo permite establecer comparaciones y mediciones a través del tiempo, sino que supera el problema de la ponderación arbitraria de las dimensiones de calidad a través de técnicas estadísticas. Por extensión, y dado el carácter de esta publicación, no se expondrá en detalle el procedimiento metodológico, pero se brindarán los elementos centrales de la metodología aplicada.

La estimación se realiza con base en el procesamiento de diecisiete variables provenientes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) de 2008.[4] Las y los trabajadores son desagregados en dos grandes categorías, de acuerdo con las características de segmentación y dinámica del mercado laboral: asalariados e independientes. A su vez, cada una de estas categorías se presenta para per-

4 Se toma la encuesta del segundo trimestre de 2008 para las 13 principales áreas metropolitanas de Colombia.

sonal calificado[5] y no calificado, y para hombres y mujeres, como condiciones personales básicas que contribuyen a determinar los niveles de productividad, remuneración y calidad del empleo.

Se obviará en este texto el análisis de los resultados de cada una de las variables, para centrarse en el análisis del índice compuesto de las distintas dimensiones de calidad. La técnica estadística para la ponderación de variables en el cálculo del índice compuesto se conoce como Análisis de Componentes Principales. Esta técnica permite determinar la interdependencia o el grado de relación y asociación del conjunto de variables, a partir de la construcción de combinaciones lineales de las variables originales que contengan el mayor segmento de la variabilidad total original de dichas variables. El Análisis de Componentes Principales —que se usa para reducir el número de variables en un análisis multivariado seleccionando la combinación de aquellas que, a partir de su correlación, representan un mayor nivel de variabilidad— es utilizado aquí para ponderar las dimensiones de la calidad sobre la base de medir el peso de su variabilidad. En tal sentido, la estimación es un cálculo relativo al universo de los ocupados y sus diferencias en las distintas variables que dimensionan la calidad.

Debido a que la metodología de Componentes Principales está diseñada para variables de tipo cuantitativo, exige una transformación por parte de las variables que se incluyen en el índice de calidad de empleo propuesto, dado que en su mayoría son de tipo nominal y ordinal. Por consiguiente, el primer paso es la cuantificación de las variables cualitativas por medio de la técnica estadística de análisis de datos denominada de escalonamiento óptimo (Optimal Scaling). En resumen, esta técnica asigna valores numéricos a las categorías de las variables cualitativas, de tal manera que se maximice la varianza y se conserven sus propiedades. Esto se logra por medio de combinaciones no lineales donde se ajustan los datos al modelo de componentes principales. Las variables, las dimensiones y los pesos relativos de ellas para el cálculo del índice compuesto de calidad se presentan en la siguiente tabla.

DIMENSION	**Peso del grupo**	Var. GEIH	**peso individual**	NOMBRE
Ingresos	**15,0**	W_LEGAL	**8,4**	Ingreso por salario mínimo por hora
		NERROR	**4,5**	Estimaciones por capital humano
		SUBSIDIOS	**2,1**	Numero de subsidios recibidos
Estabilidad laboral	**24,3**	aso_gre	**6,3**	Afiliacion a asociacion gremial
		te_con	**9,7**	Termino del contrato: indefinido o no
		ti_con	**8,3**	Tipo de contrato: verbal o escrito
Protección Social	**23,9**	cot_pen	**9,1**	Afiliación a fondo pensional
		afi_sal	**6,0**	Afiliación a salud según régimen
		afi_arp	**8,8**	Afiliacion a Riesgos Profesionales
Intensidad Laboral	**13,2**	HORAS_R	**2,4**	Horas trabajadas a la semana
		lug_tra	**3,2**	Lugar donde realiza su trabajo
		Ing_he	**7,6**	Horas extras remuneradas
Percepción sobre el empleo	**19,8**	cal_1	**8,9**	Satisfacción en el trabajo
		cal_8	**0,6**	Compatibilidad trabajo familia
		cal_7	**10,3**	Estabilidad en el empleo actual
Subempleo	**3,9**	seg_tra	**0,3**	Segundo trabajo
		SUB3	**3,6**	Subempleo

5 Trabajadores que se desempeñan como profesionales, técnicos y directivos, que además presentan igual o más de 12 años de escolaridad.

Con base en esta estimación, los índices de calidad para los distintos grupos de trabajadores y trabajadoras son los siguientes:

			Indice
Asalariados	hombres	No calificado	61,7
		Calificado	69,7
	mujeres	No calificado	59,2
		Calificado	69,0
Independientes	hombres	No calificado	53,8
		Calificado	62,2
	mujeres	No calificado	52,9
		Calificado	61,5
Total			59,7

Estos resultados señalan que, en términos relativos para el mercado laboral urbano de Colombia en 2008, la calidad del empleo solo llega a cerca del 60 por ciento de lo aceptable en el país para la fecha. No obstante, se presentan tres niveles importantes de desigualdad, tanto social como de género, que se asocian con los determinantes de la calidad del empleo relacionados en la primera parte de este texto.

En la primera, son las y los trabajadoras más calificados los que aventajan en alrededor de diez puntos a quienes la sociedad no ha brindado oportunidades educativas y laborales adecuadas a su formación; esto se presenta tanto entre asalariados e independientes, como entre hombres y mujeres. En términos de calidad, predomina ante todo una discriminación social. Esta diferencia surge, entre otros aspectos, de los niveles de productividad que acarrean las oportunidades educativas y de las normas sociales que señalan quiénes tienen o no acceso a cargos profesionales, independientemente de su acreditación.

La segunda consiste en una desigualdad proporcionada por la segmentación laboral, que alcanza un nivel de cerca de siete puntos del índice y que resulta de la diferenciación entre asalariados e independientes en todas las demás categorías de trabajadores. Esta segmentación básica del mercado —puede haber múltiples— y la heterogeneidad productiva que recoge, condicionan las diferencias en la calidad de los empleos.

La tercera es una desigualdad exclusivamente de género, que en cada una de las categorías, tanto entre asalariados e independientes como calificados y no, hace que se presente una diferencia consistente entre uno y dos puntos. No obstante, esta no es la única desigualdad de género existente. Las dos anteriores desigualdades sociales también son de género, toda vez que las mujeres se ubican en mayor proporción en los grupos no calificados y en los trabajos independientes.

Referencias

Abramo, L. y M. E. Valenzuela. 2005. "Balance del progreso laboral de las mujeres en América Latina". Revista Internacional del Trabajo 124(4): 399–430.

Agarwal, B. 1994. "Gender and command over property: a critical gap in economic analysis and policy in South Asia". World Development 22(10): 1455–1478.

Clark, A. E. 1996. "Job satisfaction in Britain". British Journal of Industrial Relations 34(2) (June).

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. 2002. Quality of Work and employment in Europe: Issues and Challenges. Foundation Paper No. 1. Dublin. http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/12/en/1/ef0212en.pdf

Ghai, D. 2003., "Decent work: concept and indicators". International Labour Review 142(2): 113–145.

Hughes, K. G. S. Lowe, and G. Schellenber. 2003. Men's and women's quality of work in the new canadian economy. Research paper W19, Work Network, Ottaawa: Canadian Policy Research Network (CPRN).

Infante, R. ed. 1999. La calidad del empleo. La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos. Lima: Oficina Internacional del Trabajo.

Lampis, A. and J. Pineda. 2009. "Access to social protection by informal sector workers in Colombia: A case-study of different typologies of workers in Bogotá". Documento sometido para publicación.

Meisenheimer, J. 1998. "The services industry in the good versus bad jobs debate". Monthly Labor Review 121(2): 22–47.

Mulinge, M. and Ch. W. Mueller. 1998. "Employee Job Satisfaction in Developing Countries: The Case of Kenia". World Development 26(12): 2181–2199.

Perry, G. E., O. S. Arias, P. Fajnzylber, W. F. Maloney, A. D. Mason and J. Saavedra Chanduvi. 2007. Informality: Exit and Exclusion. Washington D.C.: The World Bank.

Pineda, J. 2005. "Informe final de evaluación. Programa de Gestión Empresarial con Enfoque de Género". Bogotá: Organización Internacional del Trabajo – Proyecto US/DOL.

————. 2008. "Informalidad y calidad de empleo". En VV.AA. Vías y escenarios de la transformación laboral: aproximaciones teóricas y nuevos problemas, 281–306. Bogotá: Universidad del Rosario.

Sen, A. 1998. "Capacidad y bienestar". La calidad de vida, comp. M. Nussbaum y A. Sen, 54–83. México D.F.: Fondo de Cultura Económica, Economía Contemporánea.

Todaro, R. y S. Yánez, eds. 2004. El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Santiago: Centro Estudios de la Mujer (CEM). http://www.cem.cl/pdf/trabajo_interior.pdf

Valenzuela, M. H. y G. Reinecke. 2000. ¿Más y mejores empleo para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, OIT. http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/igu/igu021.pdf

El tiempo en disputa: trabajos y sistemas de cuidado

Rosalba Todaro

El tiempo es, ante todo,
un medio para orientarse en el mundo social
y para regular la convivencia humana

Norbert Elias, *Sobre el tiempo*

Introducción

Uno de los objetivos de la investigación "¿Malos tiempos para un buen trabajo?" fue explorar la influencia mutua entre la organización del trabajo remunerado, por un lado, y la organización de la reproducción social y el cuidado de las personas, por el otro. La preocupación por un "buen trabajo" debe considerar todo el trabajo que una sociedad necesita —remunerado y no remunerado— para su funcionamiento, progreso y bienestar, a la vez que los conflictos entre las diferentes actividades que los individuos realizan. Estos conflictos están directamente relacionados con los tiempos que insumen y su distribución según la organización social de la producción y del cuidado, la división del trabajo y la posición que las personas ocupan en las relaciones sociales.

Los estudios de género analizan el trabajo como uno de los elementos estructurantes de las relaciones de género, e investigan los procesos por los cuales los cambios en dichas relaciones afectan la organización del trabajo en sus modalidades de trabajo remunerado y de trabajo reproductivo y de cuidado no remunerado. Estos estudios también han llevado a indagar los cambios en la distribución del trabajo reproductivo y de cuidado, entre aquel que se realiza sin remuneración por miembros del hogar (generalmente mujeres) y el que se realiza de manera remunerada, ya sea por contratación directa de un trabajador o trabajadora, o en los servicios públicos o privados. Se pretende, de esta manera, poner en el debate la forma en que las *condiciones de trabajo* —tanto en lo productivo como en lo reproductivo y de cuidado— y los *cambios en las relaciones de género* inciden en la organización y reproducción de la sociedad en su conjunto.

Este debate cobra mayor importancia a la luz de la tensión entre flexibilidad y precariedad laboral y entre la flexibilidad requerida por las nuevas formas

de organización de la producción, por un lado, y los nuevos requerimientos de la reproducción de la fuerza de trabajo, de la equidad social y de género, por el otro. Esto significa que cuando hablamos de flexibilidad y precariedad del trabajo es necesario referirse tanto al trabajo así llamado productivo como al trabajo doméstico y de cuidado, ya que en ambos está vigente esa contraposición.

El tiempo destinado a los trabajos y al resto de las actividades necesarias para la vida es el foco de atención de este artículo, por ser considerado uno de los elementos clave para analizar la calidad del trabajo y la reproducción social. Más precisamente, el artículo se refiere a los conflictos del tiempo. Las diferentes necesidades y demandas relativas a la dedicación y distribución del tiempo entre la producción y la reproducción operan bajo supuestos de división sexual del trabajo y de predominio del tiempo laboral como ordenador de los tiempos sociales, supuestos que invisibilizan los tiempos del trabajo de cuidado y de vida personal.

Este artículo está organizado en torno a tres grandes cuestiones que ponen en relación las nociones de tiempo, trabajos y sistemas de cuidado. La primera se refiere a los sentidos del tiempo: se trata de mostrar cómo el significado del tiempo se ha ido construyendo y profundizando en la medida en que la reflexión social avanza a la par de la mayor complejidad de la organización de la vida social, con sus inevitables contradicciones entre los sentidos y usos de tiempo. La segunda interroga sobre el qué, cómo y para qué de la medición del tiempo en los estudios de género, y la tercera se refiere a los resultados alcanzados por algunos de los estudios del tiempo, su medición y sus conflictos.

1. Los sentidos del tiempo

Para Immanuel Kant, el espacio es un orden de existencia de las cosas que se manifiesta en su simultaneidad, y el tiempo es el orden sucesivo de lo que acontece. Esta es una afirmación atractiva a la luz de la separación de los espacios de la producción y de la reproducción, característica de la revolución industrial, que ha dado lugar a uno de los conflictos más notorios para el tiempo de las mujeres: ellas siguen siendo las que tienen la responsabilidad del cuidado de las personas, las encargadas del espacio de la reproducción. Da lugar para preguntarse cómo hacer compatible lo sucesivo con la simultaneidad de los acontecimientos en espacios distintos. Sin embargo, la mirada de Kant sobre el tiempo es estrecha para los requerimientos de los estudios aquí planteados.

Norbert Elias, en su libro *Sobre el tiempo* (1989), sostiene que para Kant el tiempo es una forma innata de la experiencia, esto es, un dato inalterable de la naturaleza humana. Esta visión se contrapone a aquella que considera el tiempo como hecho objetivo de la creación natural, representada de manera notoria por Newton. En ambas teorías, la kantiana y la newtoniana, aunque opuestas, se presenta el tiempo como un dato natural; en un caso, como una representación subjetiva de la naturaleza humana; y en el otro, como algo objetivo, independiente del hombre[1] (p. 14). Para Elias, el tiempo no es ni subjetivo ni objetivo, sino social. "El individuo no inventa el concepto de tiempo por sí mismo, sino que aprende desde su infancia tanto el concepto de tiempo como la institución social del tiempo que le está unida de modo indisoluble" (p. 20). De esta manera, el sentimiento del tiempo es introyectado, y la coacción externa de la institución social del tiempo se transforma en una pauta de autocoacción que abarca toda la existencia del individuo (p. 21). Sin embargo, señala que la autorregulación de los seres humanos respecto al tiempo se introduce de modo muy paulatino a lo largo de la evolución humana, hasta convertirse en símbolo de una coacción inevitable y totalizadora (p. 30).

1 Se refiere a la persona, por lo que así deberá ser interpretado en todas las citas de Elias.

En las sociedades modernas, las exigencias sociales respecto de la determinación del tiempo se han vuelto más apremiantes, y la globalización ha introducido manejos y coacciones de mayor complejidad, intensificada por la paradójica conjunción de flexibilidad y rigidez del tiempo y el espacio. La flexibilidad es un requerimiento del funcionamiento de la economía global que ha dado lugar a rigideces para la combinación del uso del tiempo laboral, de cuidado y de vida de las personas (Díaz y Todaro 2004). La organización de la producción y los mercados se han ampliado en términos de espacios y de reacciones más rápidas de la circulación del capital y del intercambio. Sería lo que David Harvey denomina la "compresión tiempo-espacio" (Harvey 1990).[2] Esta tensión entre flexibilidad y rigidez se encuentra en la base de la disputa del tiempo y de la crisis de reproducción social y del cuidado.

Acepciones del tiempo según Norbert Elias

Antes de entrar en el tema enunciado, es necesario explicitar diferentes aproximaciones a la comprensión del tiempo. Elias utiliza tres acepciones,[3] que serán complementadas con otras a lo largo del artículo.

En primer lugar, se considera aquí el tiempo como *medida* y como *articulador* de diferentes temporalidades.

Para que el tiempo pueda cumplir con las funciones de medida y de articulación se requiere un marco común de referencia. Al decir de Elias, el tiempo es el símbolo de una relación que un grupo humano establece entre dos o más procesos, de entre los cuales toma uno como marco de referencia o medida de los demás, lo cual implica tomar un *continuum* de cambio socialmente estandarizado. Este *continuum* ha sido, en algún momento remoto, el flujo y reflujo de las mareas, o la salida y puesta del sol, y otros que, aunque procesos naturales, son socialmente acordados. Cuando los procesos naturales resultan demasiado imprecisos, se establecen otros, de factura humana, como los relojes o los calendarios, que actúan de marco de referencia y de medida de otras entidades sociales y físicas. Para algunos propósitos, se suele usar la propia vida individual como marco de referencia para determinar el tiempo de otras transformaciones, pero este es igualmente el uso de un *continuum* acordado socialmente (Elias 1989: 57). Un ejemplo sería la vida propia como *continuum* de referencia de los cambios de los hijos e hijas, o viceversa.

El referente de medición va unido a la articulación de temporalidades diversas, las que pueden tener lógicas no solo distintas, sino también conflictivas. Esto se acrecienta con las diferencias de valoración de los diversos tiempos sociales. Así, el trabajo remunerado tiene en la actualidad un mayor peso y jerarquía en la estructuración del tiempo total que el trabajo doméstico; y las mujeres, que realizan ambos trabajos, deben articularlos atendiendo a esas lógicas en conflicto.

En segundo lugar, el tiempo como *duración* se refiere a la vivencia de permanencia y de continuidad de sí mismo. Se relaciona con la capacidad de traer el futuro al presente, es decir, de proyectarse, lo cual implica la facultad de conectarse con motivaciones y expectativas. La experiencia de vida y los procesos en los que las personas están involucradas tienen una incidencia fundamental en esas capacidades. La concentración permanente en salvar los problemas del día a día construye un tiempo

2 Para Harvey, la modernización capitalista se trata, en gran medida, de la aceleración del ritmo del proceso económico y, por lo tanto, de la vida social. El objetivo es la aceleración de la rotación del capital, que está compuesta de tiempo de producción y de tiempo de circulación del intercambio. En este proceso, la rapidez del tiempo anula la barrera del espacio (pp. 229-232).

3 Se utiliza en esta clasificación la interpretación de Elias realizada por Natalie Heinich (1997).

circular que dificulta anticiparse al tiempo largo y diseñar un proyecto de vida. Situaciones de vida precarias y muchas de las características que asume el trabajo doméstico y del cuidado de otras personas ponen limitaciones a la capacidad de proyección de las personas. Es frecuente comprobar que mujeres de sectores de menores recursos proyectan no ya su futuro, sino el de hijas e hijos en quienes invierten sus esfuerzos y expectativas.

La tercera acepción es la del tiempo como *conciencia de cambio*. De acuerdo con Elias, cada etapa en el transcurso de la vida emerge de la precedente, de manera que los cambios de las generaciones actuales no pueden ser entendidos sin referirlos a las generaciones precedentes y a los contextos culturales e institucionales en que ellas vivieron. Cada uno de los contextos socioculturales condiciona las oportunidades y restricciones de las personas para elaborar sus proyectos de vida. En cada biografía individual, los sujetos articulan distintos tiempos: los heredados, los actuales y los que proyectan hacia el futuro, que contienen mensajes y mandatos de género distintos y a veces contradictorios (Guzmán y Godoy 2008).

Otras distinciones sobre el tiempo

En el campo de los estudios de género, la literatura ofrece diversas categorías de temporalidades que resultan de utilidad para describir y hacer más evidentes los conflictos del tiempo desde diferentes perspectivas, y las que siguen son algunas de ellas.

María Ángeles Durán (2007: 19-21) realiza distinciones tales como el tiempo regular/predecible y el imprevisto, y la sincronía o falta de ella. Los cambios en la regularidad de horarios o los incidentes que se producen en la vida cotidiana "desorganizan el tiempo" y dificultan o impiden combinar actividades. Tanto la falta de sincronía como su exceso parecen ir en aumento. Los horarios escolares no coinciden con los laborales y con la flexibilidad creciente del tiempo de trabajo, lo cual obstaculiza el funcionamiento cotidiano de los hogares y la organización del tiempo de las personas. A la vez, el exceso de simultaneidad en el uso de servicios públicos o de la infraestructura de transporte, por ejemplo, produce el mismo efecto, lo cual pone de manifiesto la diferenciación entre los tiempos sociales y los tiempos individuales.

Por otra parte, las tecnologías de la comunicación han traído sincronías nuevas que no requieren presencia, pero su efecto en la organización del tiempo necesita todavía mayor análisis. Algunas tecnologías confieren flexibilidad a la realización de ciertas tareas, eliminando la necesidad de desplazamientos, por ejemplo, los trámites por Internet; otras pueden generar el efecto de disponibilidad total, en el sentido de que los tiempos propios se ven invadidos por tiempos laborales y tareas domésticas. En este caso, el efecto sería agravar lo que Laura Balbo (1978) ha llamado "doble presencia", debido a que las exigencias de ambos trabajos (el remunerado y el familiar y doméstico) se asumen cotidianamente de manera sincrónica.

Teresa Torns (2001) también distingue entre la lógica diacrónica que rige el tiempo del trabajo remunerado, lineal y objetivable mediante el horario, de la lógica sincrónica del trabajo reproductivo (p.138).

Rosario Aguirre (2009) apunta en otro sentido. Subraya que el tiempo es un recurso económico, moral y de poder, con alto contenido de género, siendo en sí mismo un medio que facilita o restringe las opciones. En unos casos, el tiempo se mercantiliza; en otros, es moralizado y adopta el lenguaje del deber o la culpa; y en otros se presenta como un recurso sometido a la lógica del poder, donde se juegan la autonomía y la coacción (Ramos Torre 2007: 180). En este contexto, Aguirre rescata la

noción de "tiempo donado", de por sí muy expresiva para los estudios de género. Se dona a otro u otra en razón de las características afectivo-morales de la relación que se tiene con ese otro u otra, y por ello Ramos Torre lo llama metafóricamente "tiempo de madre". Invirtiendo la dinámica de la donación, aparece el tiempo propio (o "tiempo para mí"), desvinculado de obligaciones morales, y el "tiempo relacional", orientado a la pura sociabilidad, al compartir, donde el tiempo actúa como el cemento de las relaciones con los pares (Ramos Torre 2007: 185).

Las encuestas de uso del tiempo realizadas en Chile por organismos oficiales (SERNAM 2008; INE 2008) utilizan las cuatro categorías del tiempo elaboradas por Dagfinn Ås (1978): tiempo necesario, tiempo contratado, tiempo comprometido, tiempo libre. Esta categorización está vinculada a la obligatoriedad de las actividades que se realizan en estos tiempos. Así, puede interpretarse como un movimiento que va desde aquello que resulta inevitable (necesidades biológicas y de cuidado personal), hasta los tiempos de los cuales se puede disponer libremente, pasando por dos formas de obligatoriedad: la contratada (remunerada) y la comprometida (actividades no remuneradas domésticas y de cuidado).

A partir del recorrido anterior, vemos cómo los sentidos del tiempo se han ido complejizando y diferenciando internamente y cómo la organización del tiempo expresa a la vez que estructura las relaciones sociales. En este sentido, la posición de los individuos en las configuraciones sociales está condicionada por el espacio que ocupan en las relaciones que establecen con otras configuraciones sociales, así como por la forma de vivir y usar el tiempo dentro de una organización del tiempo.

2. ¿Qué, cómo y para qué "se mide" el tiempo en los estudios de género?

El tiempo dedicado al trabajo, remunerado y no remunerado, se utiliza como un *proxy* del volumen total del trabajo que se realiza en una sociedad. Los estudios de género analizan estos tiempos para mostrar la división sexual del trabajo, las discriminaciones y exclusiones que acarrea en diferentes esferas de la vida, e indagan cómo opera en diferentes grupos sociales, en distintas sociedades y a través de sus cambios coyunturales o de más largo plazo. Se señala que la concepción de la contabilidad nacional, centrada en el ingreso, consumo e inversiones de mercancías y factores intercambiados en el mercado, excluye los intercambios de bienes y servicios que tienen lugar en el ámbito doméstico. Esta exclusión, por un lado, impide comprender plenamente la contribución total de las mujeres (quienes mayoritariamente realizan el trabajo no remunerado de los hogares); y por otro, esconde aspectos fundamentales del sistema económico y sus profundas tensiones (Picchio 2009: 42).

Las encuestas revelan que el tiempo de trabajo no remunerado que se hace en los hogares supera el tiempo destinado al mercado de trabajo; y, sin embargo, agrega Durán (2007: 25), ignoramos su valor.

Las mediciones del tiempo apuntan a diferentes objetivos, aunque estos presentan puntos de unión y superposiciones. A partir de un conjunto de estudios de género, se puede ofrecer un listado tentativo: se mide el tiempo para mostrar, reconocer, valorar, comparar, prever, proyectar, monitorear, modelizar y tomar decisiones de políticas públicas.

Los estudios concuerdan en que se requiere medir el tiempo para hacer visible el trabajo no remunerado, revelar su aporte al bienestar y los costos para quienes lo proveen, así como comparar la carga total de trabajo entre hombres y mujeres. Algunos enfatizan su importancia en develar la posición de las mujeres, quienes son las que realizan mayoritariamente el trabajo no remunerado. Siendo un factor que se traduce en discriminaciones de las mujeres en diferentes esferas de la vida pública

(y también en el propio ámbito doméstico), la visibilización brinda la posibilidad de crear opinión sobre la necesidad de redistribuir el trabajo no remunerado (Durán 2007: 26).

Aguirre acota que hacer visible el trabajo no remunerado es esencial para las relaciones de género. Pone de manifiesto "el papel fundamental de esta esfera en las posibilidades de ejercicio de los derechos de ciudadanía de las mujeres, en especial en su derecho al trabajo en condiciones de igualdad" (Aguirre 2009: 15). En similar sentido, el Instituto Nacional de Estadísticas de Chile (2008b: 3) señala que uno de los objetivos de los estudios del uso del tiempo es "generar nuevos indicadores de calidad de vida", en tanto que el uso del tiempo es un indicador del acceso para diferenciar entre bienestar y calidad de vida.

Soledad Salvador (2009: 159-164) también destaca el componente de visibilización y reconocimiento. Pero, al mismo tiempo, afirma que la valoración monetaria del trabajo no remunerado permite compararlo con otros agregados macroeconómicos y develar su aporte a la economía, lo cual no sería posible con la sola medición del tiempo empleado en ese trabajo.

Antonella Picchio (1994) sostiene que la localización analítica del trabajo reproductivo es previa a la dimensión cuantitativa, pero a la vez considera que la medición del volumen de este trabajo devela su centralidad para la comprensión de la relación producción-reproducción, junto con mostrar el papel básico del trabajo doméstico no remunerado en la estructura de género del mercado de trabajo.

Por otra parte, la cuantificación del trabajo no remunerado permite sumarlo a la renta monetaria para definir el nivel de vida en términos de los bienes y servicios producidos fuera del ámbito mercantil (Picchio 2001). En esta línea se inscribe la valoración del tiempo de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado para calcular la ampliación del ingreso y analizar su efecto distributivo entre hogares. Valeria Esquivel (2009) desarrolla este planteo y muestra en qué medida el valor del trabajo doméstico y de cuidado compensa los altos niveles de desigualdad en el ingreso en la Ciudad de Buenos Aires.

Conocer los tiempos empleados en el trabajo remunerado y no remunerado permite ver los límites que este último impone, producto de la sobrecarga y desgaste de las personas que lo realizan. No solo incide directamente en el bienestar, sino que también influye en la productividad del sector mercantil y en la reproducción social. Conocer estos límites permite proyectar las necesidades de inversión en servicios públicos que liberen tiempos de trabajo, tal como señala Diane Elson (1999). Hasta el momento en que se empezó a introducir la perspectiva de género en los presupuestos públicos, los intercambios de bienes y servicios producidos en el ámbito doméstico no remunerado quedaban excluidos; con el nuevo enfoque, comienzan a relevarse y medirse sobre la base del tiempo consumido en su producción. De esta manera, el análisis del tiempo y su distribución entre actividades resulta indispensable para la confección y monitoreo de los presupuestos públicos, de manera de ajustarlos a los requerimientos de servicios y de infraestructura que se detecten (Picchio 2009: 42).

La medida del bienestar de un país representada por el producto interno bruto per cápita esconde una parte sustancial del bienestar. El Levy Economics Institute of Bard College construye una medida del bienestar (The Levy Institute Measure of Economic Well-Being)[4] que incorpora, además

4 The Levy Institute Measure of Economic Well-Being (LIMEW) [Medida del Bienestar Económico del Instituto Levy] mide de manera amplia el ingreso de los hogares en Estados Unidos. Sus datos relativos al bienestar económico de diferentes segmentos de la población se examinan confrontándolos con las mediciones oficiales correspondientes.

de componentes tradicionales,[5] el valor de la producción del hogar calculado por el valor del trabajo no remunerado (Salvador 2009: 159).[6]

Otras y otros autores buscan ampliar las potencialidades de la medición y valoración del tiempo con la construcción de modelos de equilibrio general que incorporen nuevos sectores "generizados", como la reproducción social y ocio, junto con variables de género en los sectores de mercado (Grown, Elson y Çağatay 2000) que aportan a la construcción de políticas macroeconómicas con una visión de género.

En todos los casos, la medición del tiempo tiene componentes políticos y analíticos: se utiliza para crear conciencia sobre su importancia y magnitud, entender su papel en la reproducción social, mostrar la desigual división del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y evaluar los costos para las personas que lo realizan. A la vez, se recurre a la medición del tiempo para traducirlo a valores monetarios y conocer la ampliación del nivel de vida que el trabajo no remunerado produce, comparado con la producción mercantil; para construir modelos que son utilizados para la comprensión y predicción de necesidades sociales, y para la formulación y monitoreo de políticas públicas.

3. Organización social del cuidado y usos del tiempo

Los cambios en los patrones de división sexual del trabajo han llevado a ampliar los espacios y las actividades ocupados por las mujeres. Estas modificaciones en la relación espacio-tiempo hacen más compleja la articulación de actividades, más aún si el reparto de responsabilidades domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres y los cambios en la organización social de los cuidados[7] no se condicen con otros cambios sociales, económicos y culturales. Entre estos últimos, se puede mencionar la creciente urbanización y expansión territorial de las ciudades, que dificulta los traslados y, como consecuencia, restringe el tiempo disponible para el cuidado y el autocuidado. A ello se suma el envejecimiento de la población, que determina la reducción del coeficiente "personas cuidadoras respecto de las personas que requieren cuidado" y anuncia hacia el futuro lo que se ha dado en llamar "crisis de cuidados". También los cambios en la organización de la producción y del trabajo remunerado, que imponen una flexibilidad laboral discordante con la flexibilidad que requiere su coordinación con los tiempos del cuidado. Todo ello sin olvidar las aspiraciones y expectativas de las mujeres respecto de relaciones de género más equitativas en diversos ámbitos: en el trabajo remunerado, en el trabajo doméstico y de cuidado, en la familia y en la participación en la toma de decisiones en la sociedad.

El trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que llevan a cabo las mujeres en el régimen denominado "hombre proveedor-mujer cuidadora" mantenía la ilusión de que ellas no estaban sujetas al reloj; por ello se les podía exigir estar siempre disponibles para realizar lo que otros "no podían hacer porque trabajaban". Esta impresión de disponibilidad horaria proviene de creer que la organización del trabajo doméstico puede tener cierto grado de flexibilidad, es decir, mayores posibilidades

5 Ingreso monetario y no monetario, ingresos del capital y transferencias del gobierno (monetarias y en especie a través de los servicios públicos).

6 Existe una abundante literatura sobre las metodologías para la traducción monetaria del tiempo no remunerado. Véase Carrasco, Mayordomo, Domínguez y Alabart (2004: 81-101); Salvador (2008: 167-170).

7 Se denomina "organización social del cuidado" al conjunto de medios que la sociedad destina para proveer de cuidados a su población. Involucra al Estado, al mercado, a las familias y a la comunidad en la entrega de cuidado, los criterios de distribución y las formas de gestión.

de decidir cuándo realizarlo. Sin embargo, esto no es así en la mayoría de las actividades de cuidado, las cuales dependen en último término de las necesidades, demandas y ritmos de las personas receptoras de los cuidados. Son estas personas las que imponen y establecen las pautas y grados de flexibilidad de las actividades respectivas, al igual que ocurre con el trabajo doméstico ligado directamente al cuidado. Por lo tanto, no es solo el número de horas que se trabaja, remuneradas o no, lo que constituye por sí mismo un conflicto, sino las incompatibilidades que se generan a lo largo del día o la semana y las soluciones disponibles para superarlas.

Los arreglos que diseñan las mujeres combinan los recursos a su alcance: apoyo familiar y servicios públicos y privados, así como la extensión y modalidad de su participación en el mercado de trabajo. La calidad de los servicios, objetiva y percibida, y el peso de la cultura "familista" restringen el uso de servicios fuera de la familia o del hogar. Estos dos factores se retroalimentan e inciden en las particularidades de la organización social de los cuidados de cada sociedad.

Los conflictos que se derivan del uso cotidiano del tiempo se pueden analizar desde diferentes perspectivas. Por un lado, interesa examinar el tipo de actividades y el tiempo que cada una de ellas insume, junto con las características de las personas que las realizan y la distribución entre las mismas, lo cual permite investigar las pautas que rigen esta distribución. Los estudios de género han investigado las diferencias entre hombres y mujeres en este campo y los conflictos implícitos en los patrones que marcan desigualdades, limitación de las oportunidades y de la libertad de decidir. Por otro, se requiere investigar la tensión que se deriva de la sincronía de diferentes actividades, así como las percepciones de los conflictos que las personas enfrentan y que no son visibles en la información cuantitativa del tiempo.

3.1 La distribución del tiempo lineal entre las actividades cotidianas de hombres y mujeres

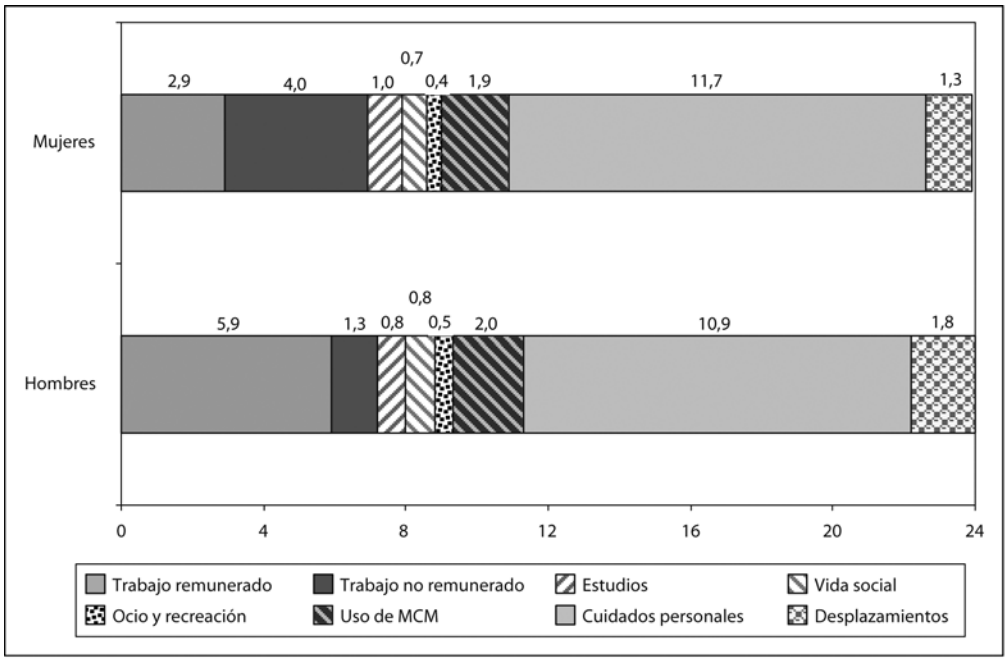
Para un examen de la distribución del tiempo entre las actividades cotidianas, en este artículo se toma como punto de partida la Encuesta Experimental de Uso del Tiempo del Instituto Nacional de Estadísticas para el área conurbada del Gran Santiago, que diferencia los datos por sexo (gráficos 1 y 2).

La información de esta encuesta, en consonancia con otras encuestas realizadas en diferentes países, permite ver la notoria diferencia en el uso del tiempo de mujeres y hombres, en especial en el trabajo remunerado y el no remunerado. Durante la semana, el tiempo destinado al trabajo no remunerado (que incluye trabajo doméstico y de cuidado) por las mujeres triplica el de los hombres, mientras que los hombres duplican el tiempo de las mujeres en el trabajo remunerado. Durante los fines de semana, los hombres aumentan moderadamente su trabajo no remunerado de 1,3 a 1,9 horas, mientras que las mujeres apenas lo disminuyen en 0,2 horas. Estas cifras resultan en un promedio diario de trabajo no remunerado de casi una hora y media para los hombres y cuatro horas para las mujeres para la semana completa.

Durante la semana, la extensión del trabajo total, sumando trabajo remunerado y no remunerado, es similar por sexo, mientras que en los fines de semana las mujeres superan a los hombres. Otras diferencias se encuentran en el tiempo dedicado al ocio y la recreación y al uso de los medios de comunicación de masas, donde los hombres aventajan a las mujeres.

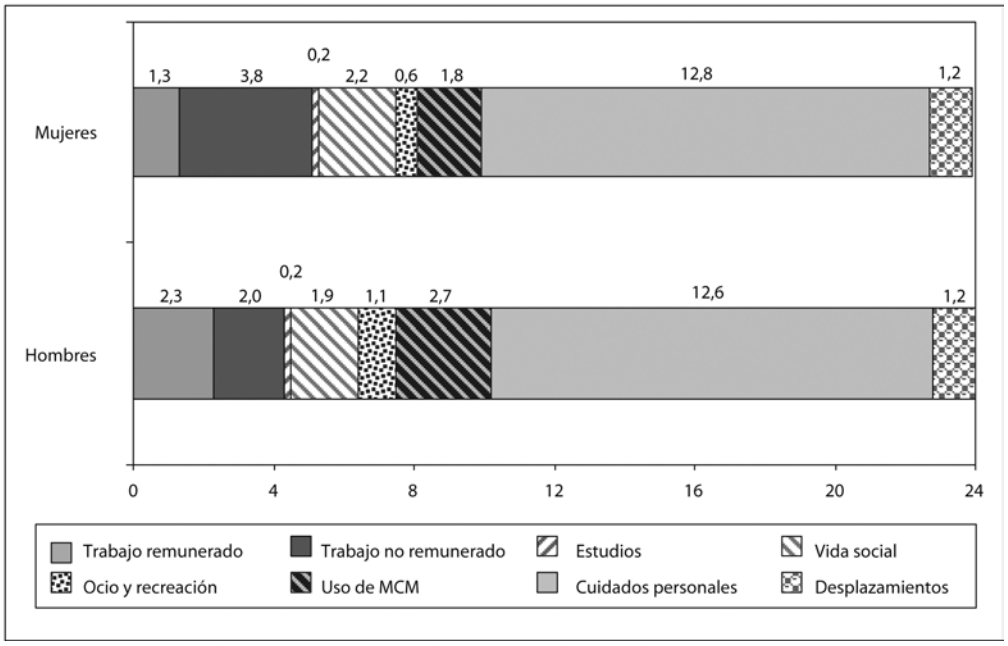
Es necesario subrayar que la encuesta recolectó los datos para la población de 12 años y más de los hogares de la muestra. Estos gráficos se refieren a promedios de esa población. Por ello, el número de horas dedicadas al trabajo remunerado, por ejemplo, promedia a personas que no están ocupadas,

Gráfico 1. Distribución de horas promedio por grandes grupos de actividad durante el día, de lunes a viernes, por sexo (base personas de 12 años y más)



Fuente: INE 2009. Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago.

Gráfico 2. Distribución de horas promedio por grandes grupos de actividad durante el día, en fines de semana, por sexo (base personas de 12 años y más)

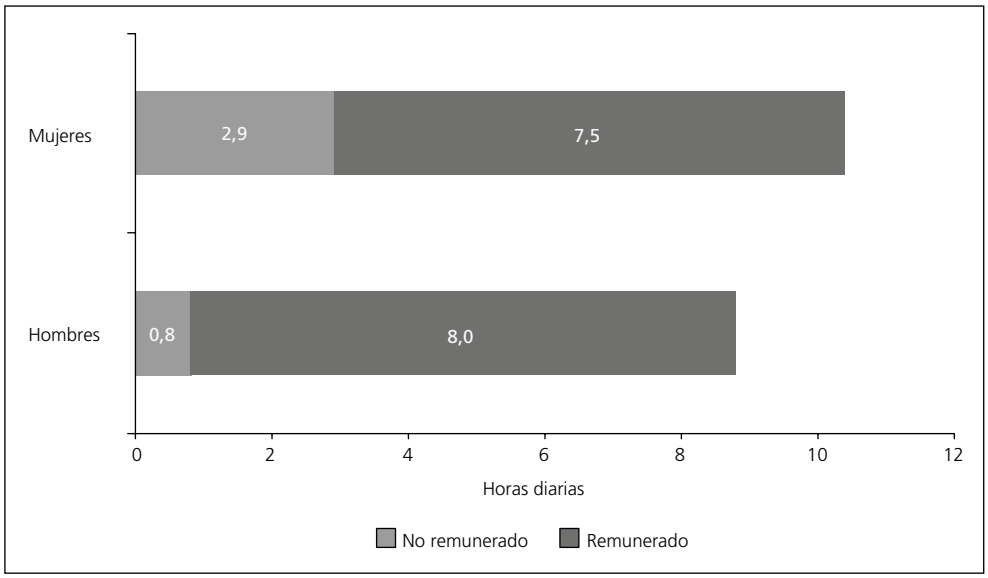


Fuente: INE 2009. Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago.

incluyendo a niños, niñas y adultos mayores que no están en edad de trabajar. El gráfico 3, en cambio, considera a las personas que participan simultáneamente en el trabajo remunerado y en el no remunerado, y las horas que dedican en promedio a cada uno de ellos, diferenciados por sexo.

Se puede observar que la diferencia en el trabajo no remunerado es notoria, mientras que en el trabajo remunerado es mínima. Las mujeres realizan 3,6 veces el trabajo no remunerado de los hombres, mientras que en el trabajo remunerado los hombres realizan media hora más. Como resultado, la carga total de trabajo de las mujeres supera en más de una hora y media las horas diarias de los hombres.

Gráfico 3. Carga global de trabajo para participantes simultáneos en trabajo remunerado y no remunerado (en horas diarias)

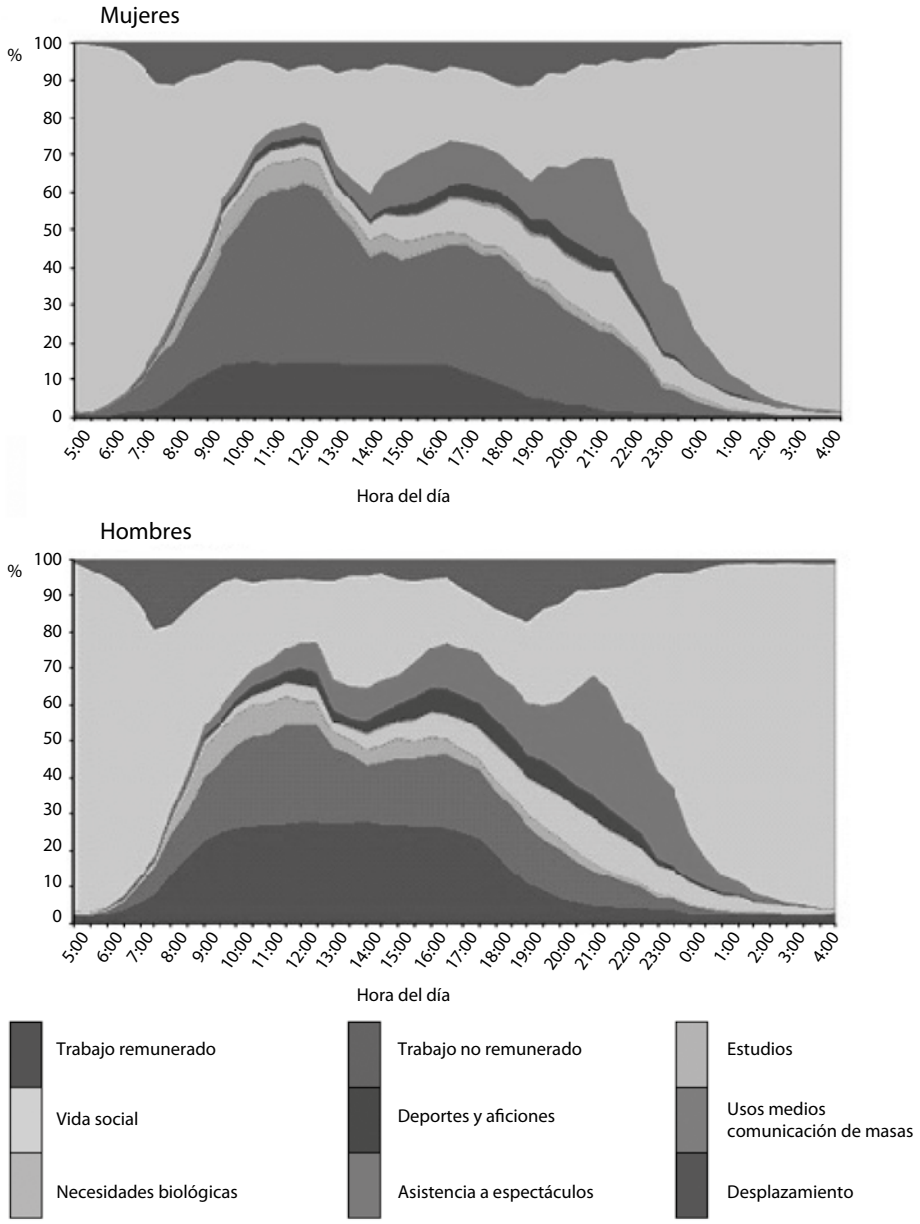


Fuente: INE 2008. Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago.

Sincronías en las actividades diarias de hombres y mujeres

Los ritmos diarios de actividades reflejados en los gráficos 4 y 5 muestran la concentración que tienen las actividades en diferentes momentos del día. El trabajo remunerado aparece como una meseta entre las horas 8 y 18 aproximadamente, similar para mujeres y hombres, aunque con diferentes alturas. El trabajo no remunerado, en cambio, es bimodal, de manera más marcada en el caso de las mujeres. A la vez, se puede observar la mayor carga total de trabajo que despliegan las mujeres a lo largo de todo el día, lo cual también es un indicador más claro de los conflictos de tiempo que ellas experimentan, que los promedios diarios.

Gráfico 4. Ritmo diario de actividades: mujeres y hombres de 12 años y más



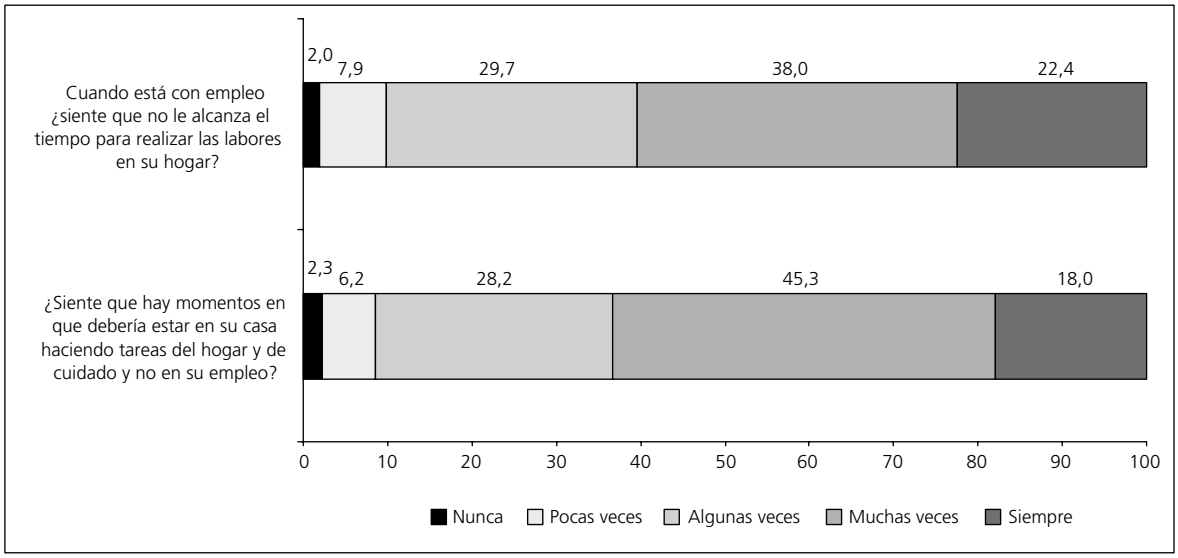
Fuente: INE 2008. Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago.

El estudio de los ritmos tiene potencialidades que requieren un análisis más exhaustivo, que considere diversas características demográficas y sociales así como la condición de actividad de hombres y mujeres. Aun en un examen somero, sin embargo, los estudios citados dan cuenta de las consecuencias de la disputa del tiempo, dado que las tensiones entre diversas necesidades contradictorias se "resuelven" en algún sentido. Por ello, las percepciones de las personas sobre sus tiempos y conflictos pueden aportar otros elementos al conocimiento del conflicto en sí mismo, sus manifestaciones y los procesos que desencadenan. En especial, interesa analizar el caso de las mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares y las tensiones que se producen en quienes efectivamente realizan ambos trabajos.

Al respecto, y en el marco de la investigación sobre calidad del empleo, el CEM realizó un estudio de caso sobre las trabajadoras en la cadena productiva vitivinícola,[8] quienes son, en su mayoría, trabajadoras de temporada. Uno de los principales objetivos fue indagar la relación entre el empleo, las condiciones laborales y el trabajo doméstico y de cuidado. Esta encuesta se utiliza aquí para ejemplificar las percepciones de las trabajadoras sobre los conflictos de sus tiempos.

El gráfico 5 muestra tensiones de dos tipos: en un caso es la tensión entre el empleo y el hogar, es decir, la tensión de la doble presencia, mientras que el otro es un problema derivado de la sumatoria de los tiempos.

Gráfico 5. Conflictos sentidos entre el empleo y el hogar. Trabajadoras en viñas de la Región de O'Higgins



Fuente: CEM 2009. Encuesta a trabajadoras de la vitivinicultura de la Región de O'Higgins.

Las trabajadoras reconocen que la carga y responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidado recae de manera desproporcionada sobre ellas. En el 86 por ciento de los casos, la trabajadora declara ser la principal encargada de las labores domésticas y casi el 88 por ciento se considera la principal responsable del cuidado de hijos e hijas. Pero los factores que inciden en las percepciones de desajuste son múltiples y no solo dependen del tiempo total que requieren las tareas del hogar y de cuidado sumadas al tiempo laboral: la tensión es también entre actividades sincrónicas y su distribución entre personas e instituciones con quienes las trabajadoras tienen o tendrían que compartir y coordinarse.

El cuadro 1 muestra algunos de estos factores de conflicto según el porcentaje de menciones de los principales problemas que las trabajadoras ubicaron en primero, segundo y tercer lugar. El 39,1 por ciento de esas menciones se refiere a la carga de trabajo doméstico, mientras que el 59,1 por ciento se relaciona directamente con el cuidado de hijos e hijas y personas dependientes, aunque esta división no es nítida, ya que el trabajo doméstico tiene un importante componente de cuidados indirectos.

8 Este estudio incluyó una encuesta a trabajadoras de la vitivinicultura en la Región de O'Higgins en 2009.

La mayor parte de los factores de conflicto que aparecen en el ámbito de los cuidados se deriva de problemas de coordinación, los cuales son consecuencia de la particular organización social de los cuidados. Es decir, inciden la disponibilidad de servicios y la adecuación de horarios, la distribución desigual de responsabilidades en el hogar y la preponderante concepción "familista" respecto de los cuidados, mientras que los arreglos personales o grupales resultan más difíciles de coordinar y sostener. Otro factor que concita un número relevante de menciones es el cambio de horarios laborales con poca o ninguna anticipación, lo cual afecta los arreglos programados.

Cuadro 1. Principales problemas derivados de los tiempos de trabajo y de cuidado. Trabajadoras en viñas de la Región de O'Higgins

(Porcentaje sobre el total de menciones en primer, segundo y tercer lugar)

1	Acumulación de trabajo doméstico para el fin de semana	20,1
2	Dificultades para realizar el trabajo doméstico	19,0
3	Los hijos/as adolescentes se quedan mucho tiempo solos	11,5
4	Coordinación del cuidado de los niños/as	11,3
5	Cambios en los horarios de trabajo desorganizan tiempo privado	10,9
6	Entrar al trabajo antes de que los hijos/as entren a la sala cuna o al jardín	10,5
7	Coordinación de cuidado de personas dependientes	6,0
8	Coordinación del traslado de los niños/as a la sala cuna o el jardín	5,1
9	Que los hijos/as se queden solos	2,7
10	No ver a los hijos/as	1,1
11	Otros	1,8
	Total	100,0

Fuente: CEM 2009. Encuesta a trabajadoras de la vitivinicultura de la Región de O'Higgins.

A pesar de los problemas señalados, dejar el trabajo remunerado no parece ser considerado por las mujeres como la solución. El 97,4 por ciento de las trabajadoras encuestadas valora positivamente el hecho de trabajar de forma remunerada y apenas un 1,2 por ciento valora negativamente el empleo por razones asociadas al cuidado de los hijos o el trabajo doméstico. Un 59 por ciento de aquellas que tienen valoración positiva, la fundamenta por importancia del trabajo remunerado para cubrir necesidades del hogar. A la vez, un significativo 31 por ciento considera que le da más autonomía y mayor libertad en las decisiones del hogar.

Reforzando lo recién destacado, las trabajadoras de temporada, que se concentran entre 3 y 7 meses de trabajo anual, manifiestan las razones por las cuales no trabajan más tiempo durante el año: el 80 por ciento sostiene que es porque no consigue trabajo todos los meses y solo el 10 por ciento lo fundamenta en el deseo de ocuparse más de su familia. Estos resultados permiten cuestionar la hipótesis que considera la temporalidad como una flexibilidad laboral deseada por las mujeres para compatibilizar trabajo y familia.

Cuadro 2. Motivos para no trabajar más tiempo en el año. Trabajadoras en viñas de la Región de O'Higgins

(Distribución porcentual)

Porque no consigo trabajo todos los meses	80,1
Porque quiero ocuparme de mi familia	10,3
Porque no tengo quién me ayude con el cuidado de mis hijos y la persona que cuido	3,1
Porque los trabajos que consigo no son buenos	3,1
Otros	3,4
Total	100,0

Fuente: CEM 2009. Encuesta a trabajadoras de la vitivinicultura de la Región de O'Higgins.

La visión tradicional respecto de la responsabilidad exclusiva de las mujeres sobre el ámbito doméstico y de cuidado muestra claros signos de desgaste, que ponen al descubierto las tensiones de la doble presencia. El trabajo remunerado es apreciado por las mujeres por la mayor autonomía que les reporta y a la vez expande el concepto de cuidado a la provisión de bienestar que reportan sus ingresos.

4. Consideraciones finales

En los últimos años se ha incrementado y legitimado la producción de estudios del tiempo, que han representado un gran aporte a la comprensión de las relaciones de género y a la ampliación del concepto de trabajo.

Los sentidos atribuidos al tiempo, su distribución a lo largo de una jornada y ciclo de vida, el grado de anticipación y de cambio de rutinas temporales pasadas, estructuran y expresan las relaciones de género en una sociedad que deviene más compleja, donde una simultaneidad de procesos hace difícil y conflictiva la articulación de los tiempos. La manera de interpretar el tiempo, la capacidad de anticiparse al futuro, de articular tiempos presentes y revisar el pasado en aquellas tradiciones que modulan el presente, tiene un fuerte sesgo de género. Por ello, los cambios en el uso de tiempo dicen mucho sobre la organización de las relaciones de género en sociedades donde espacios privados y públicos están fuertemente diferenciados.

La posición de hombres y mujeres en relación al tiempo permite entender por qué son las mujeres las que han puesto en el debate el tema del tiempo y la organización social, el de la calidad de vida y los principios orientadores de la reproducción social.

Un artículo de la naturaleza del que aquí se presenta no persigue obtener conclusiones generales, sino ampliar el marco de análisis. Se trata de llamar la atención sobre aspectos del uso y manejo del tiempo difíciles de medir y de incorporar al acervo de conocimientos sobre el tema, para lo cual se requiere la combinación de diversos enfoques y metodologías. A la vez, intenta ofrecer antecedentes que ponen de manifiesto la necesidad de continuar con esta línea de investigación; señala su importancia para diseñar acciones y proponer políticas, tanto públicas como en el ámbito laboral, que tiendan a una mejor distribución de la carga del trabajo reproductivo y de cuidado y a la construcción de una cultura de igualdad en las relaciones de género.

Referencias

Aguirre, R. 2009. "Uso del tiempo y desigualdades de género en el trabajo no remunerado". En *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*, ed. R. Aguirre, Rosario, 23-86. Montevideo: Unifem.

Ås, D. 1978. "Studies of Time-Use: Problems and Prospects". *Acta Sociológica* 21(4): 125-141. Oslo: Norwegian Building Research Institute. Citado en: Instituto Nacional de Estadísticas (2008), *Clasificación para Encuestas sobre el Uso del Tiempo (CEUT).* http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/encuesta_tiempo_libre/pdf/ceut_completa.pdf.

Balbo, L. 1978. "La doppia presenza". *Inchiesta* (Milán) 32: 3-11.

Carrasco, C., M. Mayordomo, M. Domínguez y A. Alabart. 2004. *Trabajo con mirada de mujer.* Madrid: Consejo Económico y Social (CES).

Díaz, X. y R. Todaro. 2004. "Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo" *En Foco* 35. Santiago: Expansiva.

Durán, M.-Á. 2007. *El valor del tiempo. ¿Cuántas horas te faltan al día?* Madrid: Espasa Calpe.

Elias, N. 1989. *Sobre el tiempo*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

Esquivel, V. 2009. "Measuring, Analysing and Valuing Unpaid Care Work in the City of Buenos Aires". Tesis de doctorado en Economía, Institute for the Study of the Americas, School of Advanced Studies, University of London (no publicada).

Grown, C., D. Elson and N. Çağatay. 2000. "Introduction". *World Development* 28(7): 1145-1156.

Guzmán, V. y L. Godoy. 2008. "Tiempo, género e individuación". Informe realizado para el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en el contexto del Informe de Desarrollo Humano, Chile (inédito).

Harvey, D. 1990. *The Condition of Postmodernity: An Enquiry into de Origins of Cultural Change*. Cambridge, MA: Blackwell.

Heinich, N. 1997. *La Sociologie de Norbert Elias*. Paris: La Découverte, Coll. Repères 233.

Instituto Nacional de Estadísticas. 2008a. *Clasificación para Encuestas sobre el Uso del Tiempo* http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/encuesta_tiempo_libre/pdf/ceut_completa.pdf

————. 2008b. Presentación de la *Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago.* Santiago, 30 de mayo de 2008.

Picchio, A. 1994. "El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral". En: *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*, comps. Borderias, C. Carrasco y C. Alemany, 451-490. Madrid: Icaria.

————. 2001. "Un enfoque macroeconómico «ampliado» de las condiciones de vida". En *Tiempos, trabajos y género*, ed. C. Carrasco. Jornadas organizadas por el grupo de investigación de la Universidad de Barcelona "Treballs, institutions i gènere". Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Barcelona.

————. 2009. "Condiciones de vida: perspectivas, análisis económico y políticas públicas". *Revista de Economía Crítica* (Barcelona) 7 (primer semestre).

Salvador, S. 2009. "La valoración económica del trabajo no remunerado" En: *Las bases invisibles del bienestar social. El trabajo no remunerado en Uruguay*, ed. R. Aguirre. Montevideo: Unifem.

Torns, T. 2001. "El tiempo de trabajo de las mujeres: entre la invisibilidad y la necesidad" En: *Tiempos, trabajos y género*, ed. C. Carrasco. Jornadas organizadas por el grupo de investigación de la Universidad de Barcelona "Treballs, institutions i gènere". Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Barcelona.

Universidad Bolivariana, Corporación Domos y Servicio Nacional de la Mujer (Sernam). 2008. "Valorización del trabajo doméstico no remunerado". Informe Final.

Instituciones, actores y calidad del empleo

Virginia Guzmán[1]

Presentación

Este artículo tiene por objetivo contribuir al análisis de la formulación de las políticas desde la perspectiva de los actores, los cuales participan en el debate de las políticas públicas en el marco de diferentes contextos institucionales y con distinta capacidad de incidencia en su curso. En mayor o menor medida, tal capacidad está condicionada por factores como el grado de legitimidad social alcanzado por los problemas objeto de las políticas públicas, las normas legales que regulan las interacciones entre los grupos interesados, y su fuerza política y posibilidades de acceso a los círculos de decisión.

Para determinar la perspectiva de los actores en relación con la formulación de las políticas públicas, se analizarán los discursos emitidos por distintos sectores frente al debate y aprobación de los proyectos de ley sobre trabajo en régimen de subcontratación y empresas de servicios transitorios (de ahora en adelante, ley de subcontratación) y de la ley de reforma previsional, proyectos y ley debatidos y promulgados bajo el gobierno de la presidenta Bachelet (2006–2010). Intentamos identificar los principales puntos de debate, de coincidencia y de oposición, así como la forma en que en el curso del proceso de tramitación de las leyes se profundizaban y/o resolvían las contradicciones y divergencias entre los actores.

Elegimos ambas leyes por su importancia en la definición de la calidad de empleo o de la protección acordada a los trabajadores y trabajadoras una vez cesado el vínculo laboral, así como por su relevancia en el debate público y político durante los primeros años de gobierno de la presidenta Bachelet. Las normativas debatidas en ambas leyes tienen que ver con dimensiones diferentes de la calidad del trabajo y con distintos momentos de la trayectoria laboral. Mientras en una de las leyes se negociaba una nueva normativa para la subcontratación, la ley de previsión social se situaba en el campo de las políticas sociales orientadas a la protección social. En la ley de subcontratación, los actores centrales son empresarios y trabajadores y el resultado de la negociación puede significar importantes costos para ambos, así como afectar sustantivamente la calidad del empleo de los trabajadores. En la ley de previsión social, tal como fue concebida,

1 Virginia Guzmán, psicóloga, investigadora del Centro de Estudios de la Mujer. Este artículo es producto de una investigación en la que participaron Verónica Aranda y Claudia Paz.

le cabe al Estado la principal responsabilidad de asegurar los beneficios al 60 por ciento de la población más pobre.

Este trabajo forma parte de una investigación de alcance mayor sobre la calidad de empleo en un contexto de economía abierta y bajo un gobierno cuyo eje programático central es la protección social.

Definidos nuestros objetivos, comenzamos analizando el desarrollo y cambios de la normativa legal en los temas elegidos, desde la recuperación de la democracia bajo gobiernos de la Concertación. Para el análisis de los discursos escogimos dos medios de comunicación: El Mercurio y La Tercera, que si bien no son representativos de la opinión e intereses de distintos actores, reflejan los puntos de vista de los gremios empresariales, de los distintos partidos políticos, y de autoridades y funcionarios de gobierno y parlamentarios.

En el curso de la investigación se hizo evidente la importancia de analizar los discursos en situaciones de interacción de actores, donde las intervenciones de uno inciden en la respuesta del interlocutor en forma más directa, en un contexto institucional acotado. Por esta razón, en el caso de la ley de previsión social se enfatizó el análisis de los debates que tuvieron lugar en las comisiones de expertos y en las comisiones y debate en la sala en el Congreso. Fue posible percibir una diferencia importante entre el tono de los discursos en los medios de comunicación pública y aquellos emitidos en el Congreso. En este último, para avanzar en la discusión de una ley es preciso llegar a puntos de acuerdo. En los medios de comunicación, en cambio, se da cuenta de las posiciones acotándolas en marcos ideológicos más explícitos.

1. Los cursos de los proyectos de ley de subcontratación y de previsión social

Tanto en el caso de la ley de subcontratación como en el de la ley de previsión social, las reformas legales representan hitos importantes al interior de cursos temporales mayores. En ambos casos, las normativas en debate fueron implementadas y elaboradas bajo el gobierno militar, en un período de violación de los derechos humanos y laborales. Los gobiernos democráticos de la Concertación intentaron, con mayor o menor fuerza y éxito, cambiar las normativas que afectaban el poder de negociación de los trabajadores y los desprotegían una vez cesado el vínculo laboral. Durante el gobierno de Ricardo Lagos se realizó una primera modificación al régimen de subcontratación y un cambio en el funcionamiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), a fin de que los sujetos tuviesen un margen de opción mayor dentro de las alternativas del sistema. La reforma realizada bajo el presidente Lagos promueve la libertad sindical, eleva las sanciones a las prácticas antisindicales y mejora las condiciones de negociación colectiva.

Por otra parte, en los dos ámbitos en que se intervino se contaba con un bagaje de conocimientos acumulado a lo largo de los años sobre los problemas derivados de la aplicación de las normativas relativas a la capacidad de negociación de los trabajadores y a su situación tras el término de un vínculo laboral. Los resultados de los estudios llevados a cabo en distintos espacios —universitarios, centros de estudios y gubernamentales— eran coincidentes, y contribuyeron a hacer público el problema, difundiéndose más allá de sus espacios inmediatos de producción intelectual. A esta visibilidad de la situación se sumó el creciente malestar de las generaciones de trabajadores que llegaban a su edad de jubilación. La conjunción de ambas circunstancias favoreció la generación de un consenso sobre la necesidad de abordar con urgencia el tema previsional y el del régimen de subcontratación, aunque se propusieran formas diferentes de abordarlos, definirlos y adelantar soluciones.

En el caso de la previsión social, los estudios mostraban la distancia entre la normativa y la realidad del mercado laboral, que se manifestaba en las dificultades de los trabajadores para cumplir con los requerimientos que les permitirían una pensión adecuada, lo que obligaba al Estado a otorgar fondos adicionales para paliar la insuficiencia de los montos previsionales. Muchos trabajadores traspasaban parte de sus ahorros al sistema previsional privado sin tener retribución, al no poder cumplir con los requisitos necesarios para optar a una pensión. Por otra parte, las AFP acumulaban poder económico y político. Los estudios mostraban igualmente el sesgo de género de la normativa existente y sus efectos particularmente negativos para las mujeres.

Durante el debate de la ley, las posiciones fueron diversas y plurales. Existían diferencias no solo entre las coaliciones políticas, sino también al interior de los partidos de cada coalición, entre partidos y gremios económicos y entre los mismos gremios. Así, sobre la base de un conocimiento sólido y difundido, existía una alta pluralidad de posiciones e intereses, lo que impidió la polarización de las fuerzas en torno al proyecto de ley y facilitó la negociación.

También existía un importante conocimiento acumulado en el tema de subcontratación, que daba cuenta de los efectos de este sistema en la calidad de empleo de los trabajadores, en su capacidad de negociación y en su cohesión. De hecho, este régimen favorece su fragmentación al introducir diferencias arbitrarias entre trabajadores que realizan labores similares en el proceso productivo. Pero, a diferencia de la previsión social, existía un menor acuerdo en la necesidad de revisar la normativa, a la vez que las posiciones frente al tema eran polares, a favor o en contra de revisar la normativa vigente.

La diferencia en el grado de polarización de las fuerzas políticas en torno a cada uno de los temas en discusión tiene que ver con el carácter de los proyectos de ley, las coyunturas en que las propuestas de legislar fueron presentadas y la forma de generar consensos en torno a los preproyectos. Si bien el proyecto de ley sobre régimen de subcontratación fue introducido bajo el gobierno de R. Lagos el año 2002, su tramitación se agilizó recién en el año 2005, cuando se le otorgó carácter de urgencia en plena coyuntura electoral y en un momento de importantes movilizaciones de los trabajadores subcontratados en las minas. En cambio, la reforma de la previsión social formaba parte del programa de gobierno de M. Bachelet, era una de sus propuestas estrella, y de alguna manera estimuló a los otros programas políticos competitivos a pronunciarse sobre la necesidad de una nueva normativa.

El proyecto de ley sobre trabajo en régimen de subcontratación[2]

El sistema de subcontratación externaliza o terceriza la producción, los servicios y el trabajo. Está presente en casi todos los sectores de la actividad económica, en actividades indistintamente periféricas o centrales. Con miras a su regulación, el proyecto de ley sobre trabajo en régimen de subcontratación y empresas de servicios transitorios siguió los pasos previstos en la tramitación de una ley en el Congreso, poco visible a los ojos de la ciudadanía.

La aprobación del proyecto en la Cámara de Diputados, que tuvo lugar el 10 de enero de 2006, en plena campaña electoral, significó una presión importante a las fuerzas políticas de derecha que, temerosas de perder respaldo popular, aprobaron la idea de legislar. Este hecho permitió avanzar una serie de definiciones fundamentales para regular la contratación, como las relativas a las nociones

2 El proyecto de ley ingresó al Senado el 20 de mayo de 2002, y fue despachado en abril de 2004. Tras su tramitación, fue publicada en el Diario Oficial la Ley Nº 20.123, Subcontratación y Servicios Transitorios, el 16 de octubre del 2006, y entró en vigencia noventa días después, el 14 de enero de 2007.

de mandante, usuario, régimen de subcontratación, contratista, empresa, empresa de servicios transitorios. Los puntos más polémicos de la discusión se dieron alrededor de la definición de empresa. El proyecto proponía que las empresas contaran con una individualidad legal determinada, para desincentivar la creación de distintas empresas cuyos objetivos estuvieran contemplados en el giro principal. Asimismo, proponía el establecimiento de una responsabilidad solidaria, la cual implica que tanto el mandante como el usuario son tan responsables como el contratista en cuanto a sanear las deudas salariales o previsionales que se tenga con trabajadoras y trabajadores, incluidas las indemnizaciones que corresponden por término de la relación laboral.

La confrontación política que el gobierno y los partidos políticos de derecha fue tal, que debieron llegar a un compromiso para poder avanzar y conseguir la aprobación del proyecto en el Senado. El protocolo de acuerdo contempló los siguientes puntos: precisar el concepto de subcontratación; precisar la responsabilidad solidaria del mandante; rebajar las garantías exigidas a las empresas de servicios transitorios; ampliar el giro de dichas empresas de servicios a la selección, capacitación y formación de trabajadores; precisar el concepto de habitualidad para la subcontratación. Un punto que permaneció sin resolver fue la definición de empresa. Los senadores adscritos a la coalición política de centroderecha (en ese momento, Alianza por Chile) no solo votaron en contra de la definición propuesta por la ley, sino que también recurrieron al Tribunal Constitucional alegando el eventual carácter inconstitucional de dicho concepto.

En breve, la ley de subcontratación se discutió principalmente en el Congreso en una coyuntura de confrontación política que exigió sucesivas negociaciones extraparlamentarias. A diferencia de la ley de previsión social, los costos de la nueva normativa recaían en los empresarios, y su futura implementación daría lugar a una serie de conflictos sindicales en los años siguientes a su aprobación.

El proyecto de ley de reforma de la previsión social[3]

El curso de ambos proyectos de ley fue igualmente diferente. Una vez elegida M. Bachelet, y como expresión de un nuevo estilo de gobierno, la presidenta convocó a un Consejo Asesor presidencial para la reforma previsional, llamado la Comisión Marcel, nombre de la persona que la dirigía. El Consejo, integrado por quince consejeros ad honorem nombrados por la presidenta, tenía tres objetivos: convocar a expertos, generar canales de interlocución hacia la ciudadanía convocada por la Comisión, y proponer insumos de política pública. De esta manera, se abrió un nuevo espacio público de debate en el cual participaron miembros procedentes de distintos centros de estudios o instituciones que discutieron los resultados de estudios previos, solicitaron nuevos estudios y convocaron a distintos actores sociales, políticos y gremiales. Finalmente, se entregó un preproyecto a la Presidencia.

El Consejo Asesor concluyó que el sistema previsional de capitalización individual en vigencia era discriminatorio, exclusivo e injusto; el monto de las pensiones era insuficiente y existía una gran dificultad para el ahorro, porque los mecanismos eran individuales y altamente complejos (Fondos A, B, C, D). Señalaba también que el sistema de las AFP era monopólico, en la medida en que tres de ellas concentraban los ahorros previsionales, a lo que se agregaba la baja cobertura del sistema y la falta de participación de los usuarios.

Los insumos entregados por el Consejo fueron analizados por un Comité de Ministros para la Reforma Previsional, conformado por las ministras del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) y del

3 El proyecto de ley fue enviado al Congreso el 15 diciembre de 2006; fue promulgado como Ley Nº 20.255, que establece Reforma Previsional, el 11 de marzo de 2008, la que fue publicada el 17 de marzo de 2008.

Ministerio Secretaría General de la Presidencia, y los ministros de Hacienda y del Trabajo y Previsión Social, con el fin de articular las distintas responsabilidades ministeriales y procesar las diferencias internas de los integrantes del gobierno. La incorporación de la ministra del SERNAM refleja la prioridad otorgada a la equidad de género en la reforma previsional.

La propuesta ministerial al Congreso contemplaba la creación de un sistema previsional estructurado en torno a un sistema contributivo obligatorio, uno voluntario y uno solidario (pensión básica solidaria y ahorro previsional solidario), y se pronunciaba por una nueva institucionalidad, en la que destaca el Instituto de Previsión Social y los Centros de Atención Previsional Integrados.

El mayor tiempo otorgado a la discusión del problema y la convergencia de distintos puntos de vista para abordarlo permitió a la Comisión Marcel y al Comité Interministerial considerar las distintas inequidades que reproducía el sistema previsional de capitalización individual: no solo las de carácter social, sino también las desigualdades de género, generacionales y étnicas. La propuesta y ley aprobada finalmente contempla importantes beneficios para las mujeres y un reconocimiento a su trabajo reproductivo y de cuidado. La reforma contempla también el acceso de los trabajadores independientes a los beneficios del Pilar Solidario y a la atención en salud.

En la propuesta final presentada al Congreso se articulaban los distintos intereses en juego, esto es, los intereses privados y los derechos a la protección social de los diversos grupos de trabajadores, hombres y mujeres, dependientes e independientes, jóvenes. La propuesta final, basada en un sistema de pensiones basado en tres "pilares" —Pilar Solidario, Pilar Obligatorio y Pilar Voluntario—, otorgaba al 60 por ciento de la población el derecho a acceder al Pilar Solidario, mientras que el otro porcentaje se integraba al sistema privado o voluntario. El Estado asumía en su totalidad los costos del Pilar Solidario, y creaba mecanismos de regulación destinados a introducir competencia dentro del sistema de las AFP y fomentar la participación de los usuarios.

El proyecto de ley llegó al Congreso con un alto grado de acuerdo previo, lo que explica la celeridad con que la ley se aprobó, pese a los puntos en que existían desacuerdos.

2. Los discursos en debate

En los medios de comunicación, en documentos escritos e intervenciones públicas, los distintos actores han argumentado a favor o en contra de estas reformas legales, y de sus distintas dimensiones, desde marcos interpretativos e ideológicos que varían de acuerdo con su posición en las relaciones que establecen entre sí (empresario, trabajador, político, funcionario estatal), y con los contextos institucionales en que actúan (partido político, gremio empresarial, sindicato). Si bien las intervenciones y opiniones han sido múltiples en el curso de la tramitación de la ley, los contenidos planteados por cada tipo de actor se ven reducidos a una misma matriz interpretativa, acorde con su ideología, su posición en el mercado y en el gobierno.

La ley de subcontratación

En el caso de la ley de subcontratación, los discursos de los distintos actores fueron bastante polares. Los argumentos de los gremios empresariales y partidos de derecha se referían a los requerimientos de crecimiento económico, de la competencia internacional y a la necesidad de aumentar la productividad, para lo cual consideraban necesario ampliar los márgenes de libertad empresarial. Abogaban por disminuir las restricciones y regulaciones estatales en materia económica y laboral,

a fin de asegurar la inversión y la libertad económica. Para estos actores, la externalización de funciones y actividades, así como el suministro de personal, son medidas a que recurre el empresariado para adaptarse con rapidez y eficiencia a la demanda fluctuante que caracteriza al mercado. Desde su perspectiva, consideran que la nueva normativa rigidiza las relaciones laborales y atenta contra la generación de empleo. Consideran que la legislación actual es suficiente y que solo falta aplicarla adecuadamente. En el curso del debate, el líder de la Unión Demócrata Independiente (UDI), Pablo Longueira, reconoció la existencia de abusos y que el proyecto de subcontratación respondía a la incapacidad empresarial para manejar las libertades y flexibilidades que les otorgaba la ley, aunque señaló al mismo tiempo la incapacidad del gobierno de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y las normativas del Código Laboral. Esta posición de un dirigente de la UDI permitió, al menos, partir de un punto común: el reconocimiento de abusos de parte de algunos empresarios.

Otro bloque de argumentos fue el sostenido por los partidos de la Concertación, las autoridades y funcionarios de gobierno, los sindicatos, actores que analizaban la situación desde la perspectiva de los derechos humanos y derechos laborales como dimensiones necesarias de considerar dentro del crecimiento económico. Argumentaban básicamente que en el sistema de subcontratación los derechos laborales están siendo violados por las empresas, las cuales, ante la insuficiencia de la regulación existente, caen en prácticas de abusos y fraudes.

En el curso del debate, los adversarios intentaron mostrar los beneficios y los riesgos que acarrearía no considerar sus particulares argumentos. Para los políticos de la coalición de derecha y los gremios económicos, la eliminación de trabas a la libertad empresarial favorecería el crecimiento económico y la generación de empleo. En respuesta, la Concertación argumentaba las ventajas de modernizar las relaciones laborales para favorecer el crecimiento y evitar conflictos. El ministro del Trabajo afirmó que esta reforma era emblemática en el área laboral, en la medida en que incentivaba la autorregulación y la responsabilidad social empresarial y contribuía a crear más y mejores empleos. Asimismo, según el ministro, contribuía a la construcción de relaciones laborales más modernas, justas y equilibradas, a la vez que aseguraba el cumplimiento efectivo del derecho laboral. Señalaba que la ley no intentaba desincentivar el régimen de subcontratación, sino darle un marco adecuado que garantizara los derechos a los trabajadores contratados bajo esa modalidad. Reconocía que en materias laborales hay subdivisiones virtuosas, que son parte del dinamismo económico y que se deben promover, pero a la vez se refirió a situaciones no virtuosas, como aquellas en que las empresas se dividen para facilitar su atomización y, por esa vía, desregular las relaciones laborales sin considerar los derechos de los trabajadores. Junto al ministro del Trabajo se pronunciaron dirigentes políticos de la Concertación, recurriendo más o menos a los mismos argumentos.

Un tema que reordena el alineamiento de fuerzas es la situación de las medianas y pequeñas empresas y su capacidad de cumplir con los requerimientos de la ley. Al respecto, la Democracia Cristiana pide una normativa especial para ellas.

Los medios de comunicación escogidos en el análisis han intervenido como un actor más en la discusión de la ley de subcontratación a través de su línea editorial y columnas de opinión, desde donde desarrollan extensamente las concepciones globales sobre la economía y la sociedad que sustentan los argumentos de los partidos de derecha y gremios empresariales. De manera poco frecuente, dan voz a los dirigentes sindicales.

Los actores sindicales organizados en torno a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Asociación de Empleados Fiscales (ANEF), Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud (CONFENATS), Confederación Nacional de la Salud Municipal (CONFUSAM), han agregado al debate el tema

de la flexibilización laboral. Mientras los sectores empresariales afirman que la flexibilidad laboral es una alternativa necesaria para el crecimiento económico, los sindicatos denuncian, apelando a su experiencia, cómo la subcontratación ha sido usada para flexibilizar el mercado laboral, atentando contra sus derechos adquiridos, lo que se ha traducido en la precarización de las condiciones de empleo y obstáculos a la negociación colectiva. Entre los abusos empresariales, los sindicatos destacan el despido de los trabajadores cuando tienen beneficios acumulados, aunque posteriormente sean recontratados, para disminuir remuneraciones y beneficios. Denuncian igualmente el no reconocimiento de los años de antigüedad, vía el reemplazo de los contratos a largo plazo por una sucesión de contratos llamados 'por obra, faena o servicio determinado y plazo fijo'.

Los argumentos del gobierno se sustentan principalmente en la distancia entre la normativa vigente y los cambios del mercado laboral, así como el carácter poco vigente de una legislación que impide procesos de negociación más modernos que prevengan el conflicto y faciliten llegar a acuerdos en condiciones de mayor igualdad.

La mayoría de los puntos en controversia fueron resueltos mediante un pacto entre la Alianza por Chile, el gobierno y los partidos de la Concertación, que se expresó en un veto presidencial en los aspectos en que ni el empresariado ni la derecha estaban dispuestos a retroceder.

La ley de previsión social

Si bien la reforma previsional estaba bastante consensuada antes de su tramitación en el Congreso, en el debate aparecieron varios puntos de desacuerdo con la propuesta de ley inicial del gobierno, algunos coincidentes entre los partidos oficialistas y la derecha, que proponían no subir la edad de jubilación de las mujeres, así como adelantar los plazos de inicio de los beneficios del Pilar Solidario y subir el monto de las pensiones, posición que también apoyaban los sindicatos.

En oposición al gobierno se conformó un muy amplio y heterogéneo frente, compuesto de parlamentarios y militantes de partidos de la Concertación y la Alianza, así como sindicatos y gremios de trabajadores que coincidían en adelantar la entrega de beneficios y aumentar sus montos.

El gobierno argumentaba la necesidad de considerar el gasto fiscal que estas medidas suponen y que podrían debilitar la sustentabilidad del proyecto. Proponía al respecto un financiamiento con plazos más extendidos e implementaciones más lentas y controladas para mitigar su impacto sobre las arcas fiscales y los equilibrios macroeconómicos. El ministro de Hacienda señaló la conveniencia de una "propuesta prudente en lo fiscal, financieramente sustentable, con gradualidad en la entrega de los beneficios y sólidas fuentes de financiamiento".

Sin embargo, en los gremios económicos y centros de estudios de derecha surgieron voces que alertaban sobre los efectos que tendría un monto elevado de la pensión solidaria, al desincentivar el ahorro previsional. Argumentaban que la población, a pesar de estar en el mercado del trabajo, preferiría no cotizar, porque "sabía" que en su vejez el Estado subvencionaría su pensión. De la misma manera, cuestionaban la pensión universal para el 60 por ciento de la población más pobre. Para centros de estudios de orientaciones no de derecha, estos argumentos ignoraban características del mercado de trabajo tales como alta rotación, empleo independiente, empleo informal, trabajo temporal, así como la exigencia de 240 cotizaciones para acceder a las pensiones, lo que excluía a muchos trabajadores de la posibilidad de obtener una.

Los puntos de controversia entre los partidos de derecha, por un lado, y el oficialismo y el gobierno, por otro, se dieron frente al conjunto de medidas que intentaban introducir competitividad

en el sistema de AFP, crear una nueva institucionalidad y normas de regulación, a la vez que favorecer la participación de los usuarios. La oposición de la derecha no fue homogénea, con contradicciones entre las posturas de las AFP y los bancos, por un lado, y los gremios económicos, por otro. También surgieron diferencias al interior de los partidos de derecha y de la Concertación, en especial en torno a las posiciones de un sector de la Democracia Cristiana.

Licitación de cartera

Un tema especialmente controversial fue la propuesta de licitación anual para los nuevos afiliados al sistema previsional, presentada por la Superintendencia de Pensiones. Para el gobierno, este mecanismo de licitación reducía los costos de comercialización, haciendo posible la entrada de nuevos actores a la industria. El mecanismo propuesto facilitaba la elección de una administradora que ofreciera los menores costos de comisión en el proceso de licitación convocado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Los partidos de derecha y sectores de la Democracia Cristiana rechazaron el mecanismo, argumentando que atentaba contra las libertades individuales de elección de los afiliados. La crítica principal provino de las AFP, que afirmaban que la medida constituía una equivocada incentivación a la competencia, al basarse más en el precio del servicio que en su rentabilidad y calidad. Añadían que la introducción de cambios drásticos podía afectar el desempeño financiero de las AFP. La Asociación de AFP recurrió a servicios jurídicos en la intención de declarar inconstitucional la medida propuesta. Asimismo, denunciaban la violación de los derechos de elección de los afiliados.

El impasse fue solucionado con la firma de un protocolo de acuerdo entre los partidos en que se señala: 1) La licitación considerará sólo a los afiliados nuevos; 2) Se realizará cada dos años; 3) Los nuevos afiliados que se incorporen al sistema de AFP serán asignados por un plazo máximo de 24 meses a aquella administradora que ofrezca la menor comisión en la licitación; 4) Los afiliados licitados podrán cambiar de AFP en cualquier momento, siempre que obtengan condiciones más favorables; 5) Se excluye de la licitación la figura de licitado voluntario.

Este acuerdo permitió aprobar la licitación de la cartera, aunque la Asociación de AFP siguió manifestando su desacuerdo.

Ingreso de la banca y AFP estatal

El proyecto de ley proponía que en los procesos de licitación pudieran participar las AFP existentes y aquellas personas jurídicas nacionales y extranjeras que aún no estén constituidas como tales. Ellas debían contar con la aprobación de la Superintendencia de Pensiones y cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 166 de la ley. También se autorizaba a los bancos a constituir filiales como sociedades administradoras de fondos de pensiones.

La intensa polémica que generó esta propuesta se vio reflejada en la cantidad y diversidad de actores que expresaron sus opiniones, argumentando a favor o en contra de las distintas dimensiones de la propuesta. También se hizo patente en el cambio de posiciones de algunos personeros políticos de derecha, que fueron presionados por grupos económicos a lo largo del debate.

Las posiciones frente a las propuestas fueron variadas, cubriendo distintas alternativas y combinaciones de los posibles actores: 1) Rechazo a la entrada al sistema de los bancos y de una AFP estatal; 2) Aceptación de ingreso de los bancos y rechazo a la conformación de una AFP estatal; 3) Aceptación

de ingreso de los bancos y de una AFP estatal; 4) Aceptación de una AFP estatal, pero no al ingreso a los bancos.

La principal objeción de parte de las AFP y de algunos políticos de la Alianza se basaba en el temor de que la inclusión de los bancos diera lugar a la formación de una AFP estatal en manos del BancoEstado. Para los gremios económicos, la principal controversia se dio entre la Asociación de AFP y la Asociación de Bancos.

En los partidos de la Alianza hubo divergencias en cuanto a la entrada de los bancos y rechazo a la creación de una AFP estatal. El oficialismo, por su parte, concordaba con la entrada de los bancos para introducir competencia al sistema, y con la creación de una AFP estatal. Al interior del oficialismo hubo discrepancias respecto de si debe ser el BancoEstado el que promueva la creación de una AFP estatal.

En este debate fue clave la participación de los senadores independientes y su alineación en la resolución final respecto al proyecto de ley. Los nuevos senadores independientes (Zaldívar, Cantero, Flores y Bianchi) votaron en contra.

3. Conclusiones

La iniciativa gubernamental de estas dos leyes se enmarca en los esfuerzos de la Concertación por recuperar el respeto a los derechos de las trabajadoras y trabajadores, conculcados durante la dictadura. Fueron también sus objetivos, por una parte, homologar la legislación nacional a las normativas emanadas de la OIT; y por otra, dotar a los trabajadores de una red de protección social que contrarreste los efectos negativos que tienen en la calidad del trabajo y en la seguridad de los trabajadores, los cambios en la organización del trabajo en un contexto de apertura económica y globalización.

Entre los avances legislativos más importantes de los últimos años, destaca la Reforma Laboral del año 2001 (Ley N° 19.759), que implicó una modificación del Código del Trabajo en materia de derechos individuales y colectivos de los trabajadores: jornada laboral, términos de contrato, nuevas formas de contratación, cumplimiento de la ley, ampliación de la negociación colectiva, entre otros aspectos.

Asimismo, los gobiernos concertacionistas han aprobado leyes dirigidas contra los mecanismos de discriminación presentes en el mercado de trabajo, entre otros, entre hombres y mujeres. Cabe destacar al respecto la ley que sanciona el acoso sexual en el trabajo, la que eleva la edad para trabajar a quince años, la que otorga fuero maternal a las mujeres que adoptan un hijo y a las trabajadoras de casa particular, y la que concede un permiso a los padres al momento de nacimiento de los hijos. Los contenidos de estas leyes son el resultado de arduas negociaciones con las fuerzas políticas de derecha y con los gremios empresariales. Lo aprobado deja muchas veces la sensación de pequeños avances frente a las expectativas de los trabajadores y trabajadoras, como también de personas progresistas para quienes la necesidad de cambiar los contenidos de las normativas es indiscutible.

La gradualidad de los logros puede ser explicada en parte por la persistencia de las orientaciones centrales que animan la Constitución de los años ochenta, aprobada bajo la dictadura, que naturaliza la idea de una democracia controlada y el temor a la ingobernabilidad, y legitima un modelo económico que enaltece el papel del mercado, reduce el papel del Estado y debilita el poder de negociación de los trabajadores. Los quórums exigidos para reformar los códigos son tan altos, que exigen negociar permanentemente con los partidos de la oposición que, en lo central, defienden la concepción de

sociedad señalada y el modelo de crecimiento y desarrollo económico sancionado. La concentración de los medios de comunicación —actualmente contrarrestada por el acceso a Internet y su uso, y por otras formas de información alternativas— contribuye a naturalizar las concepciones de los gremios y partidos a través de sus editoriales, columnas de opinión o en la forma de cubrir las noticias, dejando poco espacio para el debate o difusión de posiciones diferentes. Esto se expresa de alguna manera en la seguridad con que la derecha y los gremios defienden sus intereses a través de los medios de comunicación, sin abrirse discursivamente a las consideraciones y reclamos de otros actores.

Sin embargo, hay que estar alerta frente al riesgo de reducir la política y las relaciones entre actores al análisis de los discursos. Y es que, junto a la reflexividad discursiva, existe una reflexividad práctica que orienta los comportamientos e interacciones entre distintos actores. Y en esos intercambios, las normas que orientan las relaciones entre actores del mercado se van transformando a la vez que reproduciendo. En efecto, hay cambios en la interacción cotidiana, en la negociación día a día, que van incluyendo nuevos temas y soluciones en las agendas, las cuales pueden verse profundizadas si se cuenta con una normatividad institucional adecuada. En el momento de realizar el estudio, y pese a las lamentaciones en los periódicos sobre el riesgo de elevar la conflictividad social, en los hechos, regulaciones laborales más modernas daban lugar a una mejor negociación de los conflictos. Y es esto lo que también sucede actualmente con la implementación de un Tribunal Laboral donde, además de acortarse el tiempo de los juicios, un alto número de causas encuentra solución vía negociación, o son falladas a favor de los trabajadores. Nuevas normativas, como por ejemplo la supresión de la brecha salarial frente a trabajos iguales, obliga a un reacomodo en el actuar de las empresas y de sus relaciones con los trabajadores. Proyectos de ley más equitativos que favorezcan la posición de los trabajadores en la negociación pueden llevar no solo a prevenir el abuso, sino a estimular e incursionar en nuevas formas de crecimiento.

Referencias

Abramo, L. y M. E. Valenzuela. 2006. "Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina". Cap. I de Trabajo decente y equidad de género en América Latina, ed. L. Abramo, 29–62. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Aguilar, O. 2003. ENCLA 2002: Relaciones de trabajo y empleo en Chile. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, División de Estudios.

Biblioteca del Congreso Nacional. "Ley de subcontratación: por relaciones laborales más justas". Disponible en http://www.bcn.cl/pags/home_page/ver_articulo_en_profundidad.php?id_destaca=1559 (visitado 21/12/06).

Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. 2006. El derecho a una vida digna en la vejez. Hacia un Contrato Social con la previsión en Chile. Volúmenes I y II: Consulta ciudadana. Santiago, julio.

Costa, R. 2006. "Pilar Solidario: Entre la focalización y el Estado de Bienestar". Temas Públicos 781 (28 de julio). Santiago, Chile: Libertad y Desarrollo. http://www.lyd.org (visitado 07/05/07).

Echeverría, M. 1997. "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo". Temas Laborales 3(7). Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, División de Estudios.

————. 2001. "Las empresas intermediarias en el mercado laboral". En Trabajo, flexibilidad y género: Tensiones de un proceso, eds. X. Díaz y E. Hola, 69–78. Santiago, Chile: Cem ediciones.

————. 2006. "Los riesgos de la subcontratación". Aporte al Debate Laboral 19. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Echeverría, M., V. Solís, J. L. Ugarte y V. Echeverría. 2001. El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas. Cuaderno de Investigación 7. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo. Reedición.

Espinoza, M. 2003. Trabajo decente y protección social. Textos de Capacitación. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT) / Central Unitaria de Trabajadores de Chile.

Gálvez, Th. 2001. Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo. Cuadernos de Investigación 14. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

Gobierno de Chile, Presidencia de la República. 2006. "Presidenta Bachelet anunció cumplimiento de 36 medidas antes de los 100 días", 16 de junio de 2006. http://www.presidencia.cl/view/viewArticulo.asp?idArticulo=2203 (visitado 21/12/06).

Henríquez, H. 1999. "Las relaciones laborales en Chile: ¿Un sistema colectivo o un amplio espacio para la dispersión? En El modelo chileno. Democracia y desarrollo en los noventa, comps. P. Drake e I. Jaksic. Santiago, Chile: LOM Ediciones.

Hirata, H. 2001. "Flexibilidad, trabajo y género". En: Trabajo, flexibilidad y género: Tensiones de un proceso, eds. X. Díaz y E. Hola, 41–54. Santiago, Chile: Cem ediciones.

Infante, R. 2000. La calidad del empleo. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Proyecto de Ley de Reforma Previsional de Chile. En Mensaje de S.E. la Presidenta de la Republica con el que inicia un Proyecto de Ley que perfecciona el Sistema Previsional. Santiago, diciembre 15 de 2006. Mensaje Nº 558-354.

Reforma Previsional. Protección para la Vejez en el nuevo Milenio. Gobierno de Chile. 2006. En: http://www.presidencia.cl/upload_documentos/Reforma%20Previsional.pdf (visitado 19/04/07).

Todaro, R. 2004. "Ampliar la mirada: Trabajo y reproducción social". En: El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género, eds. R. Todaro y S. Yáñez. Santiago, Chile: Cem ediciones.

Tokman, V. 2006. "América Latina: entre falsos dilemas y olvidos". *Todavía* (agosto). Disponible en http://www.revistatodavia.com.ar/todavia14/notas/tokman/txttokman.html (visitado 21/12/06).

Yáñez, S. 2001. "Enfoques y dimensiones del debate sobre la flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género". En Trabajo, flexibilidad y género: Tensiones de un proceso, eds. X. Díaz y E. Hola. Santiago, Chile: Cem ediciones.

————. 2004a. "La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción". En El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de Género, eds. R. Todaro y S. Yáñez. Santiago, Chile: Cem ediciones.

————. 2004b. "Escenarios de flexibilidad laboral y formas de empleo flexible en un estudio de empresas". En: El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de Género, eds. R. Todaro y S. Yáñez. Santiago, Chile: Cem ediciones.

Novos empregos sob novas relações de trabalho?

Intermediários, trabalhadores e suas trajetórias no Brasil[1]

Nadya Araujo Guimarães[2]

Neste texto pretendo sistematizar alguns dos meus resultados recentes de pesquisa sobre as transformações do trabalho no Brasil. Eles permitem sinalizar para novos aspectos da configuração do mercado de trabalho e das relações de emprego neste pais. Como toda sinalização, ela será seletiva e privilegiará traços que acredito sejam especialmente relevantes para uma discussão sobre possíveis formas e diferentes iniciativas para fazer face aos padrões de desigualdade que têm marcado intensa e duradouramente a realidade brasileira.

Para tanto, o texto se organizará em duas seções, além dessa breve introdução. Na primeira, retomo achados que permitem colocar em perspectiva a recente inflexão na dinâmica do mercado de trabalho. Com base em dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)[3], e fortemente apoiada em resultados de estudo que recém finalizei (Guimarães e Souza, 2007), procurarei flagrar aspectos importantes dessa mudança. A pergunta principal será: o que há de novo nessa inflexão mais recente e o que a especifica face às tendências observadas nos anos 1990? Séries históricas construídas a partir de 1992 documentarão

---

1 Este texto es una versión revisada de una presentación originalmente preparada para la Conferencia "Nurturing Hope, Deepening Democracy and Combating Inequalities: An Assessment of Lula's Presidency", promovida por la Duke University, Durhan, North Carolina, 27-28 de mayo de 2008. Por ello, el argumento presentado aquí se benefició con los comentarios recibidos cuando se debatió la primera versión. Se apoya en datos provenientes de dos trabajos diferentes que desarrollé con André Portela de Souza (Guimarães e Souza, 2007) y con Flavia Consoni y Vagner Bessa (Guimarães, Consoni e Bessa, 2007). Comparto con ellos los aciertos de estos análisis, pero a ninguno de ellos les cabe responsabilidad alguna por el argumento que une los resultados y da sentido al texto. Me gustaría agradecer al Centro de Estudos da Metrópole/Cebrap y al Departamento de Sociología, instituciones en las cuales desarrollé la investigación "À procura de trabalho: instituições do mercado e redes de sociabilidade. São Paulo numa perspectiva comparada". Quisiera también registrar el apoyo recibido de la Fundação de Apoio à Pesquisa delo Estado de São Paulo (Projeto FAPESP/CEPID-CEM 1998/14342-9) y del Conselho Nacional do Desenvolvimento Científico e Tecnológico (Auxílio Pesquisa CNPq. 481268/2004-9). El conjunto de los resultados está publicado en Guimarães (2009).

2 Socióloga, Profesora Titular del Departamento de Sociología de la Universidad de São Paulo e Investigadora I-A del CNPq asociada al Centro de Estudos da Metrópole, en Cebrap. E-mail: nadya@usp.br. Página internet: www.fflch.usp.br\sociologia\nadya

3 A PNAD é a única fonte de dados sobre o conjunto do mercado de trabalho, que concilia a abrangência nacional e a periodicidade anual, condições necessárias a apoiar o argumento a ser desenvolvido na seção 2.

mudanças na estruturação do nosso mercado de trabalho sob o impacto das políticas de abertura do Governo Collor de Mello, do plano de estabilização monetária do Governo Fernando Henrique Cardoso, e das iniciativas de política social do Governo Lula, já agora num contexto de aparente retomada do crescimento econômico.

Na segunda seção, concentrarei o interesse em um aspecto particular e desafiador. É fato, conquanto muito pouco estudado, que a ampliação de oportunidades no mercado brasileiro de trabalho, perceptível nos últimos anos, tem andado de braços com o crescimento ainda mais célere dos chamados "serviços de intermediação". São agências de emprego e empresas de trabalho temporário, classificadas oficialmente pelo governo como "empresas de locação, agenciamento e intermediação de trabalho". Sua presença já começara a se tornar mais evidente à medida que se aprofundava o processo de reestruturação das firmas na segunda metade dos anos 1990; mas o seu peso no emprego formal criado nos últimos anos tem se mostrado, como procurarei documentar, especialmente visível. Algumas questões se depreendem desse intenso crescimento e desafiam nossa agenda de análise, com claras implicações para a avaliação do desenho de políticas públicas; ao redor delas se organizará a segunda seção do texto. A principal diz respeito ao paradoxo de estarmos vivenciando, justamente sob o governo comandado pelo ícone do "novo sindicalismo", uma recuperação das chances de trabalho ancorada em relações de emprego que constituíram uma área sensível no contencioso da política sindical brasileira; relações tradicionalmente estigmatizadas pelo risco da perda de direitos associada a essas novas formas contratuais. Uma lista de indagações provocativas daí se depreende. Poder-se-ia dizer que, justamente sob o governo Lula, estaríamos testemunhando o florescimento, mais célere que nunca, do negócio da intermediação de empregos? Que sorte de empreendimento é esse? Como ele se articula ao crescimento que vive a moderna economia brasileira? Que tipo de emprego tem se revelado capaz de prover?

1. A dois pasos do paraíso?

Estudos recentes têm documentado realinhamentos significativos na estruturação e na dinâmica do mercado de trabalho no Brasil.[4] Seus achados indicam um conjunto de novidades, com impactos tanto na oferta quanto na demanda de trabalho. Acompanhando tais análises, ao persistirem as tendências expressas no passado recente, e mais especificamente no último qüinqüênio, pareceria plausível esperar uma redução no crescimento da população em idade ativa e da população economicamente ativa, uma elevação da escolarização da força de trabalho, redução das taxas de participação de crianças e jovens, sem contar os benfazejos sinais de retomada no crescimento da ocupação, até mesmo daquela formalmente registrada. Ou seja, aspectos cruciais para o debate acadêmico e para as políticas públicas sinalizariam um horizonte virtuoso, potencialmente capaz de propiciar mais e melhores empregos. Estaremos, então, a dois passos do paraíso? Essa é a pergunta provocativa que poderia ser formulada, introduzindo as considerações sobre a novidade dos movimentos de melhoria recentemente observados no mercado brasileiro de trabalho.

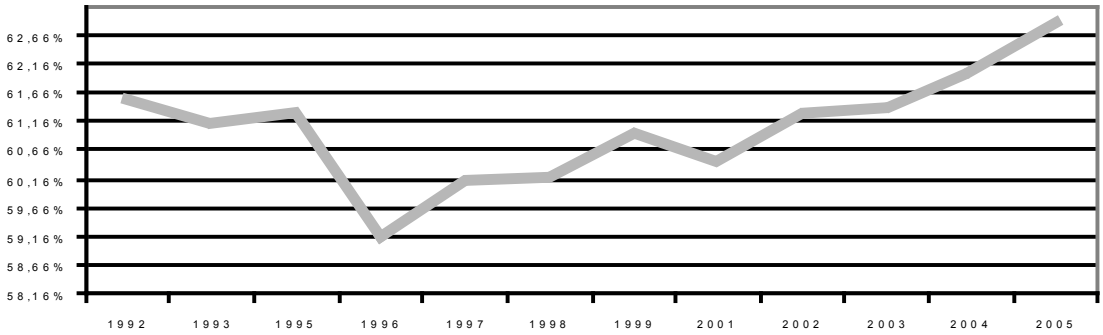
Em outra oportunidade (Guimarães e Souza, 2007) procurei rastrear mais cuidadosamente essas tendências, sistematizando as transformações ocorridas entre 1992 e 2005, o que nos permite intuir as novidades que a configuração deste mercado apresenta nos anos mais recentes.[5]

4 Ver, por exemplo: Ramos (2007), Ipea (2006), Prado (2006), Neves Jr. e Paiva (2006).

5 A série histórica se conclui em 2005 posto que essa era a mais recente PNAD disponível em inícios de 2007, quando finalizamos o trabalho, de cujos resultados recolho a reflexão contida nesta primeira seção.

Começando pelas tendências da oferta de trabalho, vê-se que há um continuado aumento do seu volume ao longo de todo o período. Mas este aumento se acelera justamente nos anos mais recentes e especialmente a partir de 2002. Isso está expresso no Gráfico 1 pelo movimento da participação. O que ela mede? A oferta efetiva de trabalho, a pressionar por oportunidades no mercado; o peso dos ocupados e desempregados (ou seja, dos que se oferecem no mercado em busca de trabalho) no total dos indivíduos em idade ativa.

Gráfico 1. Evolução da taxa de participação. Brasil – 1992-2005

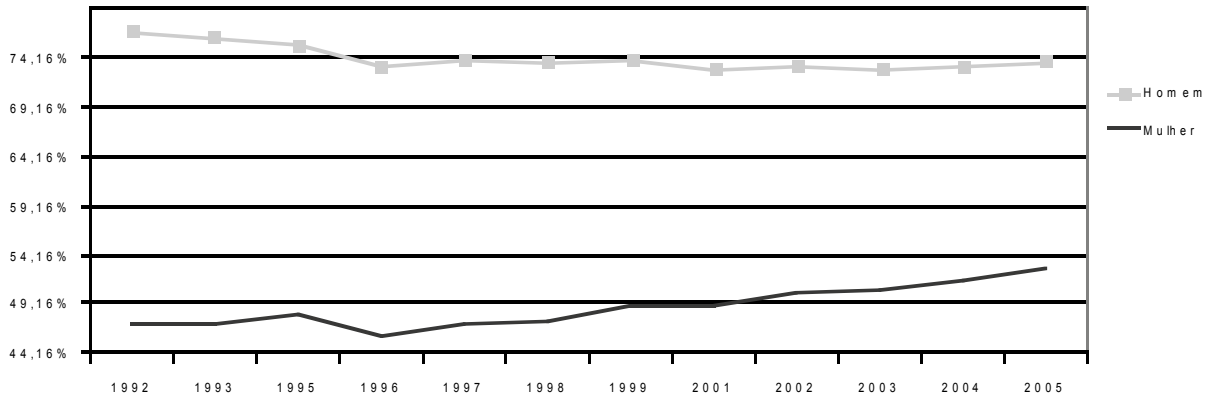


Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística / Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios (IBGE/PNAD) apud Guimarães e Souza (2007)

Seu crescimento mais acelerado é um indicador de quão atrativo se mostra o mercado de trabalho para os indivíduos numa sociedade. E, a crer pelo Gráfico 1, justamente nos anos do Governo Lula essa atratividade parece ter se feito mais evidente. Mas, quem a sustenta, ou seja, quais são os segmentos que mais acorreram no período ao mercado, pressionando por oportunidades de trabalho?

Em primeiro lugar, há um intenso afluxo feminino, o qual se mostra elevado o suficiente para contra-restar o refluxo da oferta de força de trabalho masculina, sendo certamente um dos fatores responsáveis pelo crescimento da taxa de participação em todo período. Esse é um traço de mudança de longo prazo, que vem se constituindo desde os anos 1960 no Brasil. Entretanto, observando-se o Gráfico 2, é possível verificar que tal tendência tem uma inflexão clara no período mais recente.

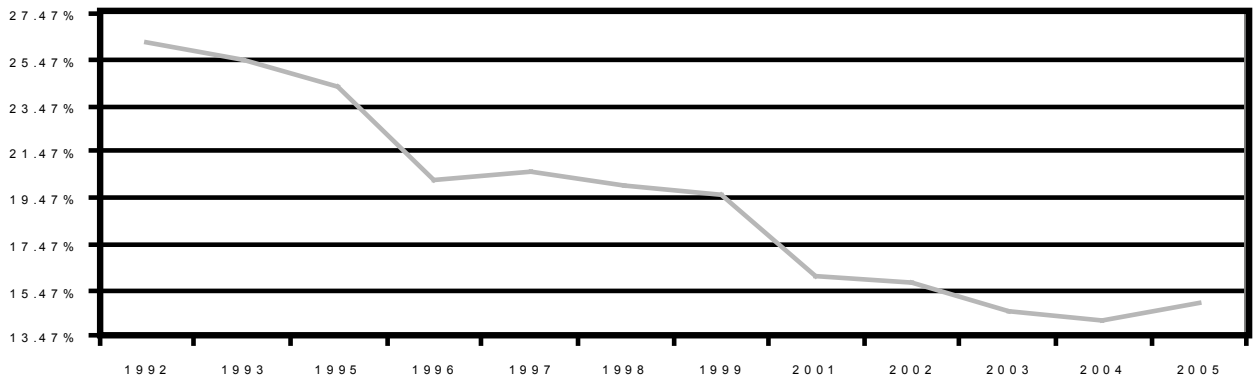
Gráfico 2. Evolução da taxa de participação por condição de sexo. Brasil – 1992-2005



Fonte: IBGE/PNAD apud Guimarães e Souza (2007).

Em segundo lugar, há importante recomposição etária da força de trabalho, que se expressa no crescente peso da faixa dos trabalhadores mais maduros, conseqüente ao persistente movimento de envelhecimento relativo da população brasileira, já destacado na literatura. Entretanto, há aqui mais uma novidade a assinalar: o notável decréscimo da participação infantil no mercado de trabalho, que se acelera de modo significativo nos anos mais recentes (Gráfico 3).

Gráfico 3. Taxa de participação (10 a 15 anos)



Fonte: IBGE/PNAD apud Guimarães e Souza (2007).

A intensidade da retração e seu efeito virtuoso em tão curto espaço de tempo deixam claro que não se trata de um simples movimento inercial de longo prazo. Estão em jogo mudanças institucionais e a introdução de políticas publicas. Assim, a partir de 1996, entrou em vigor a lei do Fundef (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério), que propiciou a expansão da oferta escolar, ampliando as chances de retenção de crianças fora do trabalho. Tal retenção deve ter se acelerado entre 1999 e 2001, como fruto da elevação da idade mínima de ingresso no mercado de trabalho, que passou de 14 para 16 anos em 1998 (ainda que com período de transição de dois anos). Por fim, a queda da participação infantil ainda maior entre 2002 e 2004 pode ser resultado tanto da expansão dos programas sociais quanto da intensificação da ação de fiscalização, por parte do Estado, com respeito ao cumprimento da legislação que pune o trabalho infantil.

Esta tendência à diminuição é geral e se verifica entre meninos e meninas, no rural e no urbano e entre brancos e negros, conquanto a incidência do trabalho infantil persista sendo maior entre os meninos que entre as meninas, na área rural que na urbana e entre os negros que entre os brancos.

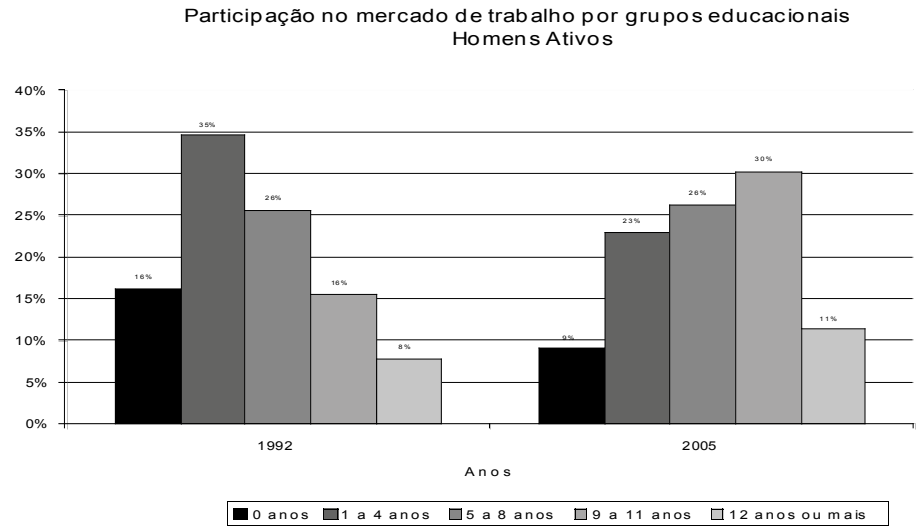
Mas, a convergência deste movimento de queda deixa entrever a presença de uma terceira característica a destacar. A importante recomposição do perfil educacional dos indivíduos ativos, que se mantêm durante cada vez mais tempo na escola. Com isso chegamos a outro traço do nosso mercado de trabalho, que vem a ser a mais significativa taxa de participação daqueles dotados de maior capital escolar.

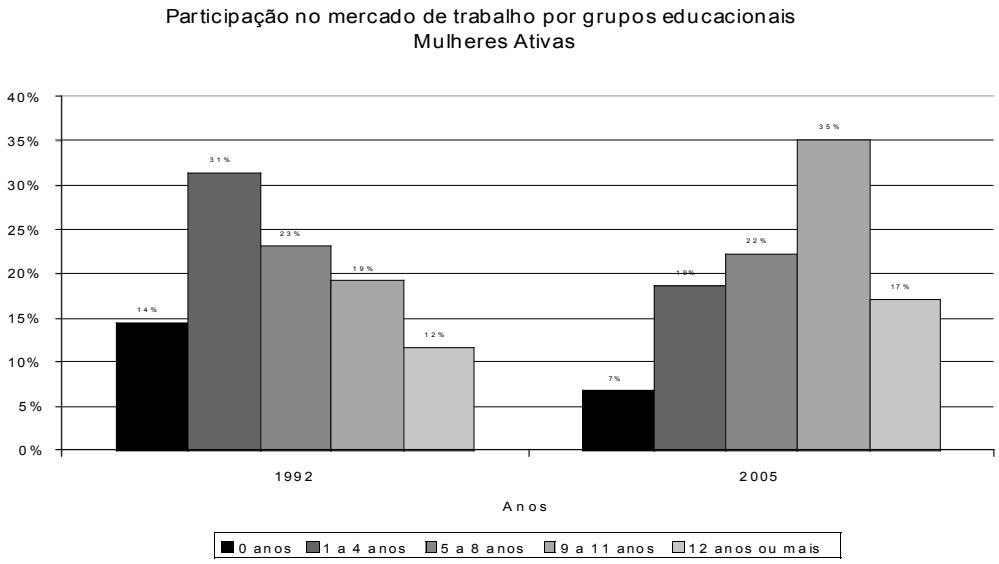
A escolaridade média dos que comparecem ao mercado de trabalho não apenas aumentou, como a sua distribuição tornou-se menos desigual. Essa é uma tendência de mais longo prazo, que

vem se tecendo ao longo dos anos 1990. Entretanto, observando-se a configuração atual do nosso mercado, vê-se que a estrutura da força de trabalho tornou-se muito mais polarizada, com muito mais alta participação econômica dos mais escolarizados e muito mais baixa participação dos menos escolarizados. E, a contar com as iniciativas mais recentes de políticas públicas voltadas a ampliar o acesso ao ensino médio e superior, os próximos anos devem encontrar um contingente ainda mais escolarizado em atividade no mercado brasileiro de trabalho e provavelmente uma polarização ainda mais acentuada.

Tal polarização se sustenta especialmente nos ganhos de escolarização de dois grupos, as mulheres e os mais jovens. O gráfico 4 mostra a composição de anos de escolaridade por sexo e o 5 as médias por idade, comparando a realidade de 2005 com 1992.

Gráfico 4. Distribuição dos anos de escolaridade – 1992 e 2005

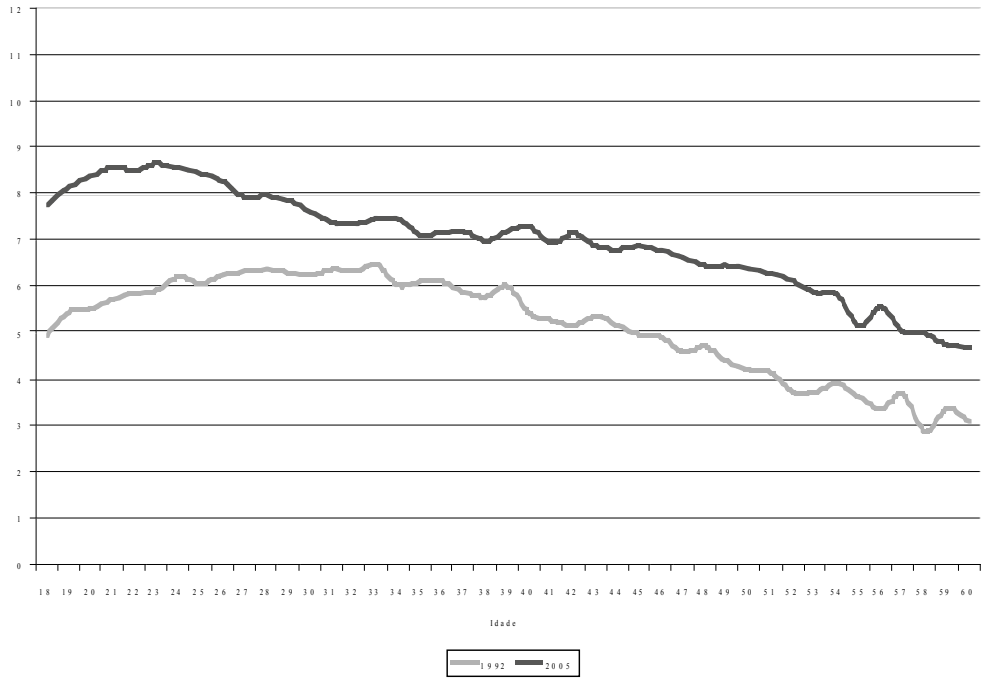


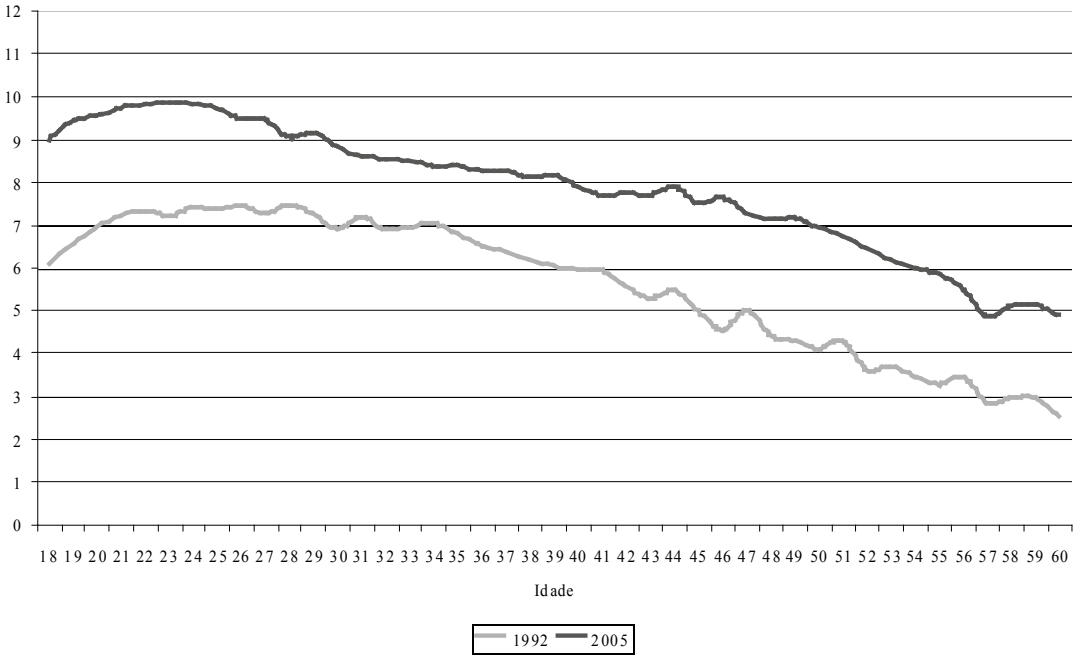


Fonte: IBGE/PNAD apud Guimarães e Souza (2007).

Mas, o crescimento da escolaridade média foi fruto da expansão educacional entre as gerações mais novas. O gráfico 5 ilustra a melhoria que se expressa em 2005 e, nela, a participação dos ganhos obtidos pelos mais jovens, com especial destaque novamente para a performance das mulheres.

Gráfico 5. Médias de escolaridade por idade (1992 e 2005)

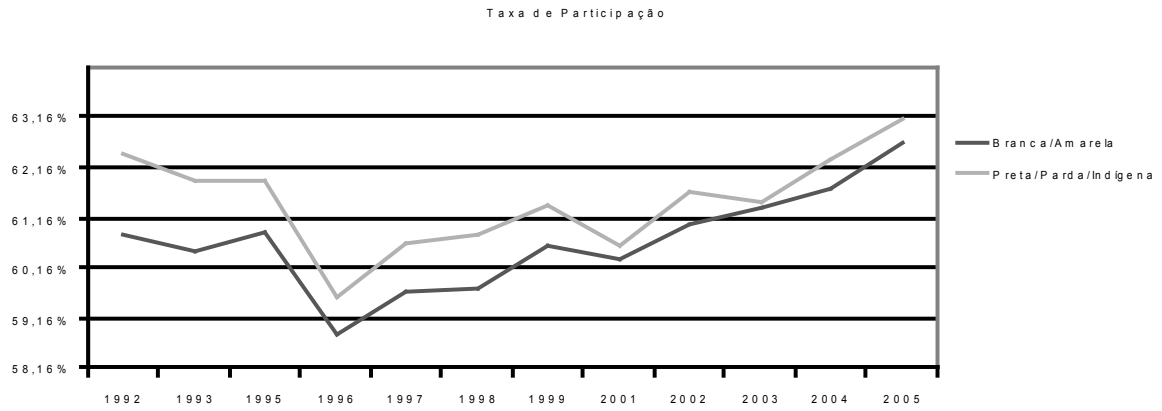




Fonte: IBGE/PNAD apud Guimarães e Souza (2007).

Uma quarta tendência a destacar no que concerne às características dos que se apresentam hoje no mercado de trabalho brasileiro diz respeito à condição racial. No gráfico 6 pode-se observar as mudanças na intensidade com que brancos e negros afluem ao trabalho.[6] Nele, fica patente que os últimos estão mais constrangidos a obter a sua sobrevivência pela via da atividade econômica que os primeiros. Suas taxas de participação são sistematicamente mais elevadas e, conquanto o movimento geral se assemelhe, a intensidade com que os negros afluem ao mercado de trabalho parece ainda mais sensível a variações conjunturais. Ademais, a recuperação da atividade econômica, a partir de 2003, e a conseqüente atratividade exercida por um mercado aquecido propiciaram uma especial intensificação no crescimento da pressão dos negros por oportunidades de trabalho.

Gráfico 6. Evolução da taxa de participação por cor. Brasil – 1992-2005



Fonte: IBGE/PNAD apud Guimarães e Souza (2007).

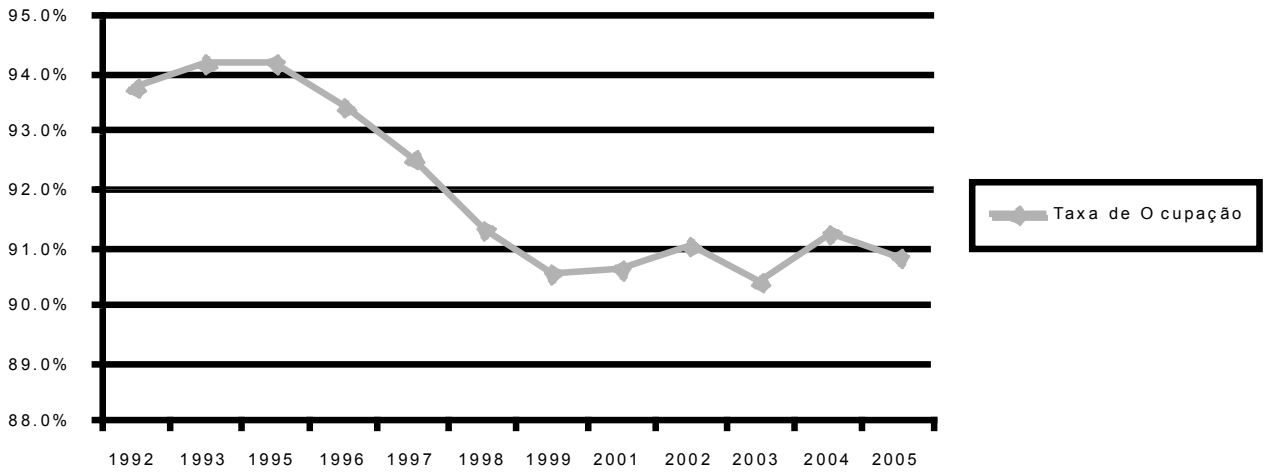
Resumindo, encontramo-nos hoje com um mercado caracterizado pela ampliação da procura efetiva por novas oportunidades ocupacionais, acelerada pelo aquecimento da economia. Nesse movimento expressam-se características estruturais da oferta de força de trabalho (como maior participação feminina, envelhecimento relativo, ganhos de escolaridade), em um contexto em que políticas públicas e mudanças institucionais acentuaram alguns desses traços nos últimos anos (tais como expansão de programas sociais, retenção de crianças e adolescentes na escola, maior fiscalização sobre o cumprimento da legislação que bane o trabalho infantil). Como resultado, os novos atores que mais avidamente acorrem às portas do mercado são as mulheres (sobretudo as de maior escolaridade e também as de mais idade, na fase reprodutiva), os jovens (mais escolarizados) e os trabalhadores negros.

Entretanto, será que o mercado de trabalho brasileiro acolhe a oferta que a ele tem acorrido de modo a propiciar-lhe um engajamento de qualidade? Que aconteceu nos anos mais recentes?

Para responder a esse tipo de indagação observa-se tanto a intensidade quanto a qualidade do engajamento propiciado. Para medir a intensidade focalizarei dois indicadores: as taxas de ocupação e desemprego. Já para medir a qualidade do engajamento observarei o tipo de ocupação propiciada aos que tinham trabalho, tomando como indicadores o grau de informalidade e os níveis de remuneração.

6 A categoria "brancos" compreende os indivíduos que se auto-classificaram como "brancos" ou "amarelos". Na categoria "negros" estão reunidos aqueles que se auto-classificaram como "pretos", "pardos" ou "indígenas".

Gráfico 7. Taxa de ocupação – Brasil (1992-2005)

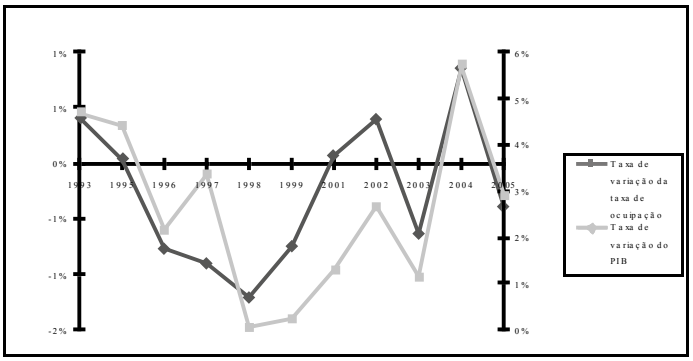


Fonte: IBGE/PNAD apud Guimarães e Souza (2007).

Em primeiro lugar, é importante ressaltar a mudança de patamar da taxa de ocupação (ocupados/população economicamente ativa) dos indivíduos de 16 anos ou mais.[7] Como está apresentado no gráfico 7, a taxa estava em torno de 94 por cento na primeira parte da década de 1990 e, a partir de 1995, declina constantemente até o patamar de 91 por cento em 1999. Os números do gráfico 7 deixam evidente que a melhoria na ocupação ainda era bastante sutil, ao menos até 2005; e se os resultados divulgados para o período 2006 a 2008, não alcançados nesta série, parecem ainda mais alvissareiros, por certo ainda não foram suficientes para recompormos o padrão de ocupação que havíamos alcançado antes da crise dos anos 1990 e das profundas alterações nas estratégias empresariais e na política econômica que marcaram naquela década.

Ou seja, há muito caminho a trilhar em direção à recomposição da capacidade de inclusão no nosso mercado de trabalho. Esse caminho está, em primeira instancia, associado à retomada e à aceleração do crescimento. O gráfico 8 ilustra como estão estreitamente associados os dois movimentos: ocupação e nível da atividade econômica.

Gráfico 8. Taxa de variação da taxa de ocupação e taxa de variação do PIB. Brasil (1992-2005)



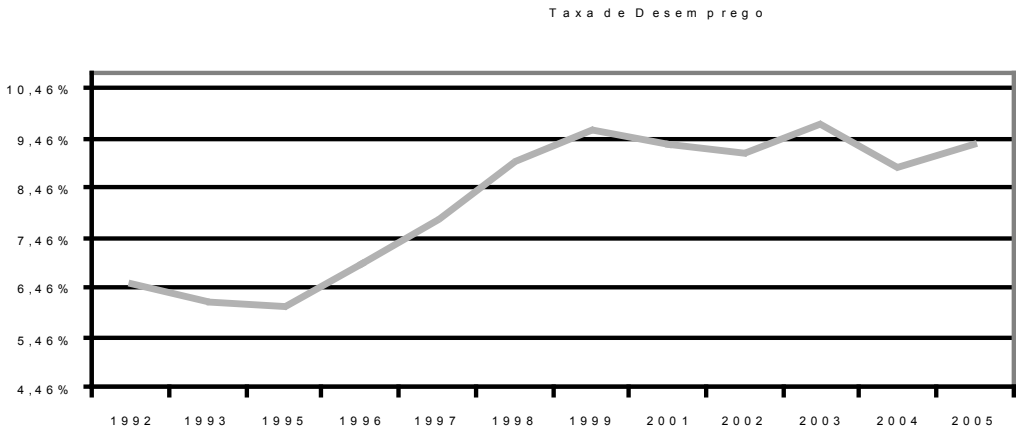
Fonte: IBGE/PNAD e Ipeadata, apud Guimarães e Souza (2007).

No que concerne ao desemprego, já se pode observar, entre 2003 e 2005 a tendência a redução

7 Tomou-se o limite inferior de idade como sendo 16 anos para evitar que o movimento da taxa de ocupação pudesse ser influído pelo efeito da intensa queda do trabalho infantil que se documentou anteriormente.

que se propagou para o período 2006-2008, sustentada no crescimento verificado. Entretanto, considerando-se a série 1992-2005 apresentada no gráfico 9, o declínio que ela prenuncia não reverte o novo patamar em que o inicio do Governo Lula o encontrou.

Gráfico 9. Evolução da taxa de desemprego. Brasil: 1992-2005



Fonte: IBGE/PNAD, apud Guimarães e Souza (2007).

Tal significativo aumento se associou a características de perfil dos trabalhadores. Dessas, a que apresenta maior peso é a idade. Com efeito, grande parte do aumento do desemprego explica-se pela redução da probabilidade dos mais jovens (15 a 24 anos) virem a conseguir trabalho. O segundo fator relevante é a conjunção dos componentes de sexo e cor; verifica-se um aumento da probabilidade do desemprego também entre as mulheres e negras. As metrópoles tornaram-se verdadeiros "territórios do desemprego", sugerindo que os anos 1990 deixaram como legado não apenas altos níveis de desocupação, mas consolidaram uma configuração espacial urbano-metropolitana para aquele fenômeno que se mostra o maior desafio na gestão da dinâmica do mercado de trabalho, alem de ser uma das maiores preocupações dos brasileiros. Ou seja, o risco do desemprego é maior justamente entre aqueles que apresentam maior crescimento nas taxas de participação e naqueles espaços que concentram os maiores contingentes de pessoas economicamente ativas.

Observando a maneira como o mercado de trabalho acolheu os que a ele acorreram pelo prisma da qualidade da ocupação propiciada, foram considerados o grau de informalidade e os níveis de remuneração.

No que concerne aos padrões da seletividade no risco da informalidade vê-se que eles seguem os mesmos, e, sob esse ponto de vista, não há significativas mudanças em 2005 (comparativamente ao que víamos em 1992); os adultos, homens brancos, com maior escolaridade, da região Sul e de regiões metropolitanas têm menor probabilidade de serem informais.

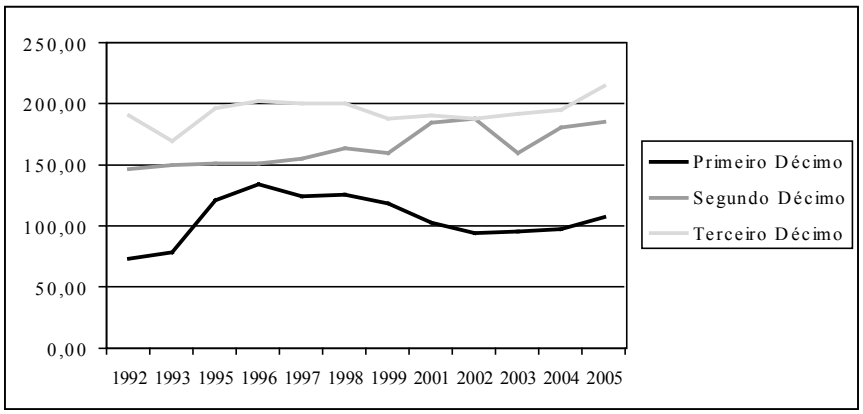
Entretanto, algumas das transformações anteriormente destacadas podem ser observadas em seus efeitos sobre a qualidade da ocupação. Por um lado, as mudanças nas composições etária, educacional e setorial da população ocupada no período favoreceram a formalização; com efeito, os ocupados são predominantemente mais velhos e escolarizados. Por outro lado, persistem algumas tendências, associadas a mudanças na estrutura do mercado de trabalho, que afetam a probabilidade de ser informal entre certos grupos de idade, escolaridade e setores.

No que diz respeito a mudanças recentes no padrão de qualidade da ocupação, medidos pelos rendimentos auferidos pelo trabalho há alguns importantes resultados a destacar.

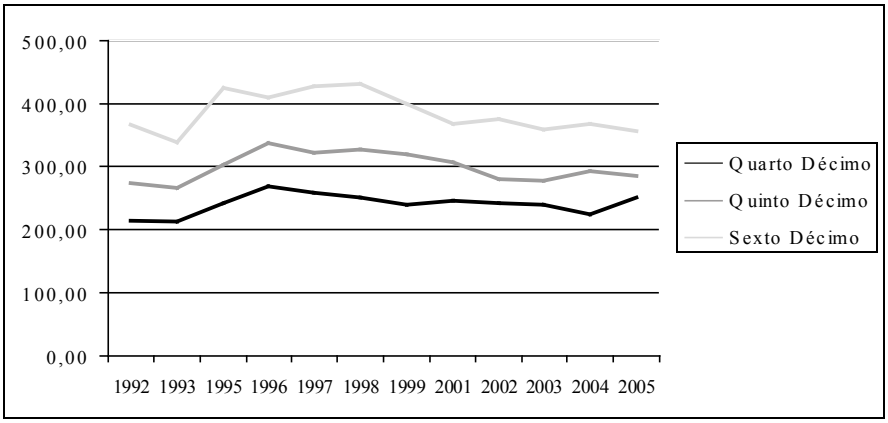
Observando os ganhos reais do trabalho principal, seguindo a evolução dos décimos das distribuições desses rendimentos ao longo dos anos, evidencia-se o efeito da política de recomposição do valor do salário mínimo que teve lugar no Governo Lula. O gráfico 10 apresenta os valores (em Reais de 2005) do primeiro a terceiro décimos, do quarto ao sexto décimos e do sétimo ao nono décimos, respectivamente. Observando-os, podem-se reconhecer algumas regularidades que são comuns a todos os décimos da distribuição. Primeira delas: há um aumento nos valores dos rendimentos em todos eles entre 1993 e 1995; possivelmente pelos ganhos da estabilização oriundos do Plano Real. Segunda, há certa estabilização entre os anos de 1995 e 1998, efeito do período do câmbio fixo. Terceira, há queda entre os anos de 1998 e 2003, período da desvalorização cambial e da introdução do regime de metas de inflação. Por fim, há uma recuperação dos rendimentos a partir de 2003.

Gráfico 10. Evolução dos décimos da distribuição dos rendimentos do trabalho principal

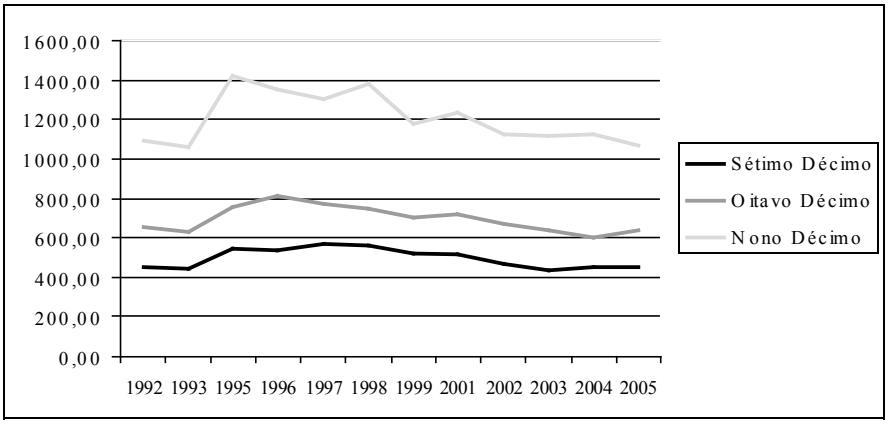
1º, 2º e 3º décimos (1992-2005)



4º, 5º e 6º décimos (1992-2005)



7º, 8º e 9º décimos (1992-2005)

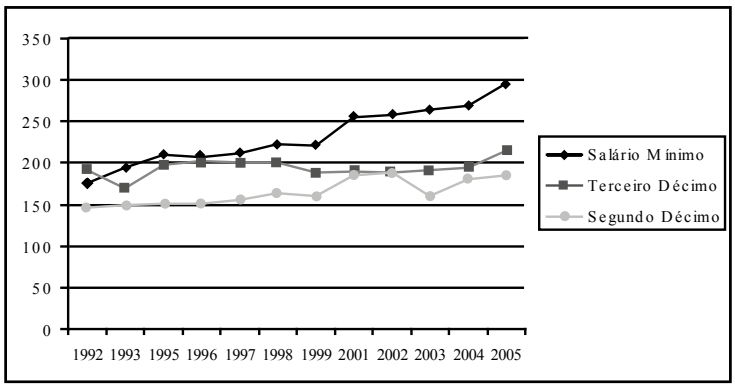


Fonte: IBGE/PNAD apud Guimarães e Souza (2007).

Essas regularidades, entretanto, não ocorreram com igual intensidade entre os décimos da distribuição, e isso é particularmente interessante como especificidade da política do Governo Lula. Na verdade, os rendimentos reais dos três primeiros décimos mantêm-se quase estáveis no período pós-1998 e sofrem um aumento significativo apenas depois de 2003. Por outro lado, os rendimentos dos 8º e 9º décimos sofrem uma constante queda entre 1998 e 2005.

A melhoria dos décimos mais baixos explica-se, muito provavelmente, pela política de aumento real do salário mínimo posta em prática nos últimos anos, o que se evidencia no gráfico 11, onde se comparam as séries do salário mínimo real e do segundo e do terceiro décimos. Com efeito, existe uma correlação positiva entre o valor real do salário mínimo e os valores do segundo e do terceiro décimos; no primeiro caso, o coeficiente de correlação alcança 0,87, enquanto no segundo reduz-se para 0,40.

Gráfico 11. Evolução do segundo e do terceiro décimos e do salário mínimo



Fonte: IBGE/PNAD e Ipeadata, apud Guimarães e Souza (2007).

Se tomarmos o indicador de salário-hora dos ocupados em idade ativa, a qualidade do engajamento mostra-se de novo melhor em 2005 por comparação a 1992; ele aumentou 0,286 pontos

logaritmos, ou seja, mais de 28 por cento neste período. Desse aumento total, 73 por cento resultam de mudanças nas características dos trabalhadores, sendo a idade e a escolaridade os traços que lhe são mais fortemente associadas. Assim, confirma-se o resultado de que ganhos de rendimentos do trabalho estão associados às mudanças na composição etária e educacional da força de trabalho. Eles aumentam a taxas decrescentes com a idade e a taxas crescentes com a escolaridade.

Entretanto, homens seguem tendo rendimentos maiores que mulheres, brancos maiores que não-brancos, bem como aqueles que trabalham nos mercados das regiões Sul e Sudeste, e nas regiões urbanas metropolitanas e nos setores de manufatura e transportes, todos esses têm mais chances de estarem ocupados em postos mais bem remunerados. As melhoras que podem ser sentidas não têm sido capazes de mudar a estrutura de desigualdades que atinge especialmente jovens, mulheres e negros.

É interessante ressaltar dois outros resultados encontrados quando se contrasta 2005 com 1992. Primeiro, o diferencial de rendimentos por idade aumenta ao longo do período para todas as idades em relação aos indivíduos de 10 a 14 anos. Isto pode indicar a maior valorização da experiência no mercado de trabalho, o que faz acumular as desvantagens dos que buscam ingressar no mercado ou obter um emprego de qualidade, como é o caso dos jovens.

Segundo, os diferenciais de rendimentos por níveis educacionais diminuem para as escolaridades intermediárias e aumentam para os de 12 anos ou mais escolaridade. Isto pode indicar maior valorização, no mercado, de trabalhadores com maiores níveis educacionais, principalmente com educação posterior ao ensino médio. A configurar-se um movimento de desvalorização dos diplomas de nível médio - justamente aqueles a que ampla parcela da população passou a ter acesso -, tornados agora um mero mínimo denominador comum, pode-se estar diante de outro fator reprodutor de desigualdades no mercado de trabalho. Não sem razão pululam as reivindicações dos movimentos sociais por políticas afirmativas voltadas a facilitar o acesso ao ensino superior (seja de negros, carentes ou egressos de escolas públicas, não importa), as quais têm pautado a agenda desses grupos e calado fundo nas iniciativas de política educacional, as mais notáveis entre elas sendo o Programa Universidade para Todos (Prouni) e a ampliação de vagas nas instituições públicas de 3º grau localizadas em grandes metrópoles.

Arrematando o caminho trilhado nesta primeira seção, diria que a há evidencias apontando para significativas reconfigurações do mercado de trabalho brasileiro no período do Governo Lula. Certamente não se poderia esquecer que elas estão embebidas na dinâmica estrutural e de mais longa duração, onde se destacam fatores como o afluxo feminino ao mercado, a tendência ao envelhecimento relativo da população e da força de trabalho, e a crescente expansão da formação escolar. Entretanto, o ritmo com que mudam certas características deixa entrever o efeito virtuoso, seja da retomada do crescimento (mesmo se ainda em ritmo reduzido, por comparação a outros países no bloco dos BRIC's), seja da ação da política social (notadamente do Programa Bolsa Família), da política de recomposição do valor do salário mínimo ou mesmo da política de recomposição da burocracia do Estado com vistas ao cumprimento de funções fiscalizadoras voltadas a fazer valer a lei (de controle do trabalho infantil ou da repressão ao trabalho ilegal e penoso).

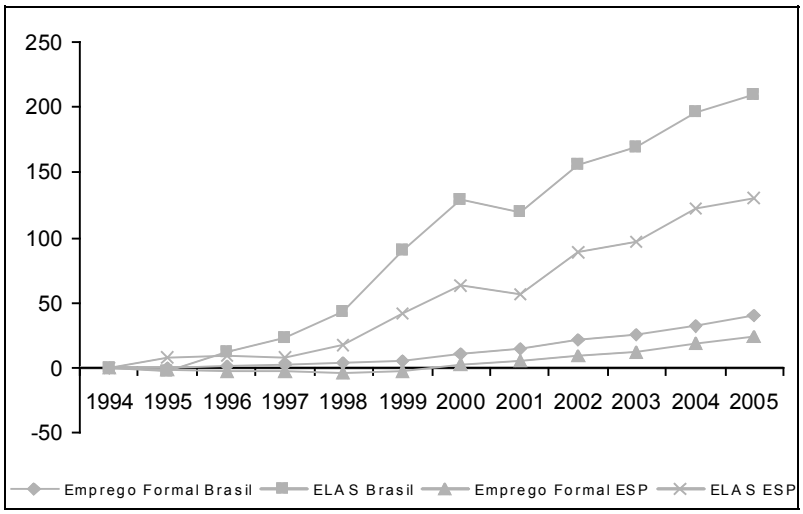
Mas, dentre todos os ganhos com respeito ao mercado de trabalho, e ombreando com a recuperação do valor do salário mínimo, tem sido fortemente veiculada, na mídia, nos informes governamentais, e mesmo na academia, a tendência à recuperação dos empregos formais. Sobre esta me debruçarei mais detidamente na próxima seção, abordando como ela convive com o florescimento de novas relações de emprego.

2. Crescimento do emprego sob novas relações de trabalho? O trabalho formal e novos atores no mercado de trabalho

Há um crescimento do emprego no mercado formal de trabalho no Brasil, crescimento esse que se intensifica no período mais recente. O seu ritmo dobra entre 2000 e 2002 e novamente duplica entre 2002 e 2005.

Ao tempo em que parece, pouco a pouco, reanimar-se o nosso mercado de trabalho, o que chama a atenção nas tendências que indico no gráfico 12 é o avanço muito mais célere nas vagas formais abertas sob um tipo especial de emprego, aquele que é provido por (vale dizer pactuado com) um terceiro - uma empresa de locação, agenciamento ou seleção – na forma de uma relação tripartite, pela qual os trabalhadores por ela contratados serão efetivamente utilizados por outra empresa. Assim, se a partir de 2002 se acelera a abertura de vagas formais, maior ainda é a aceleração da abertura de vagas pela ação das empresas de intermediação.

Gráfico 12. Ritmo de crescimento do emprego formal total e do emprego gerado por empresas de intermediação. Brasil e Estado de São Paulo – 1994 a 2005



Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) / RAIS. Processamentos próprios.

Mas, o gráfico 12 nos deixa diante de outra constatação intrigante: esse é um movimento de caráter eminentemente nacional. Para documentá-lo tomei a mesma tendência de crescimento tal como expressa para uma grande metrópole como São Paulo – cuja escala do mercado poderia ser a justificativa para o estabelecimento, de forma concentrada, das firmas voltadas ao negócio da intermediação. Vê-se que, se intenso crescimento há no caso do nosso maior mercado metropolitano, tal efeito se propaga e reproduz, com a mesma intensidade e dinâmica (veja-se a similitude das duas curvas), por todo o território nacional. É notável que, justamente no momento de retomada do crescimento de vagas, a partir de 2002, amplia-se a decalagem entre o ritmo de geração de postos intermediados no país como um conjunto e em São Paulo, a confirmar o movimento de expansão dessa atividade por outras partes do território nacional.

Observe-se que a fonte do dado aqui utilizado é particularmente significativa para documentar o que se descreve. O que o gráfico flagra vem da informação fornecida, em dezembro de cada ano, pelo registro administrativo da RAIS, um verdadeiro censo, porque compulsório, do estoque de trabalhadores registrados, em todo o país, por todas as empresas, em todos os setores de atividades. Um diagnóstico da atuação das firmas legalmente estabelecidas no que concerne ao seu impacto sobre o mercado dos empregos formalmente registrados, vale dizer, sobre aqueles empregos que dão acesso aos direitos mínimos do trabalho (salário, benefícios, amparo, representação sindical). Ou seja, o que nos mostra o gráfico 12 é que, no mundo dos assim chamados "bons empregos" (porque protegidos), quando se reanimam as contratações por efeito da retomada do crescimento econômico, consolidam-se as empresas de intermediação de empregos: as agências de emprego, as empresas de trabalho temporário e terceirizado.

Ora, se lembrarmos das bandeiras que sustentaram o contencioso das relações sindicais no Brasil a partir do chamado "novo sindicalismo", por certo veremos surgir com freqüência o pleito pela equalização das condições contratuais, pela extinção da subcontratação, sustentado na denuncia da precariedade que distinguiria o trabalho terceirizado, dada a vulnerabilidade desses trabalhadores no que concerne à representação e defesa dos seus interesses coletivos mais imediatos. No binômio flexibilidade e precarização havia, quase sempre, como um terceiro termo, um mediador oculto, a terceirização. Nesse sentido, não deixa de ser paradoxal que o avanço célere de formas flexíveis, intermediadas, de relação de trabalho possa estar se fazendo sob o manto do movimento de expansão dos empregos gestado no bojo do Governo conduzido pelo ícone do sindicalismo mais agressivamente contraposto a essa forma de vínculo.

Se indagarmos quem são estes trabalhadores, veremos que eles são parte daquele contingente que mais aflui ao mercado, conforme os dados da seção anterior. São jovens com escolarização média e ganhos educacionais crescentes (comparo, abaixo, os anos 1994 e 2005), e que constituem um grupo em que o contingente de empregadas mulheres é tão importante quanto o dos homens. Vejam-se as tabelas 1-a e 1-b.

Tabela 1-a. Distribuição da Escolaridade, por sexo, para Brasil e RMSP (Classe CNAE 74.500). Ano 1994

	Brasil			RMSP		
	Homem	**Mulher**	**Total**	**Homem**	**Mulher**	**Total**
Analfabeto	2,6	2,2	**2,5**	2,1	1,3	**1,8**
4ª série incompleta	7,0	3,9	**5,9**	4,8	2,5	**3,9**
4ª série completa	17,1	10,1	**14,7**	13,0	7,3	**10,9**
8ª série incompleta	20,9	13,2	**18,3**	24,4	14,7	**20,8**
8ª série completa	25,7	23,7	**25,0**	25,8	22,7	**24,7**
2º grau incompleto	10,0	13,0	**11,0**	11,8	15,4	**13,2**
2º grau completo	13,2	25,4	**17,4**	13,1	24,4	**17,3**
Superior incompleto	1,6	4,0	**2,5**	2,2	5,3	**3,4**
Superior completo	1,6	4,4	**2,5**	2,4	6,1	**3,8**
Ignorados	0,2	0,1	**0,2**	0,3	0,2	**0,3**
Total	100,0	100,0	**100,0**	100,0	100,0	**100,0**

Tabela 1-b. Distribuição da Escolaridade, por sexo, para Brasil e RMSP (Classe CNAE 74.500). Ano 2005

	Brasil			RMSP		
	Homem	**Mulher**	**Total**	**Homem**	**Mulher**	**Total**
Analfabeto	0,7	0,4	**0,5**	0,5	0,5	**0,5**
4ª série incompleta	3,5	2,0	**2,9**	3,7	2,4	**3,2**
4ª série completa	4,5	3,9	**4,2**	4,2	1,9	**3,3**
8ª série incompleta	10,8	7,5	**9,5**	8,4	5,2	**7,2**
8ª série completa	18,7	11,1	**15,6**	16,1	8,5	**13,1**
2º grau incompleto	9,2	6,2	**8,0**	7,2	4,5	**6,2**
2º grau completo	46,6	54,5	**49,7**	53,1	61,9	**56,5**
Superior incompleto	3,3	7,2	**4,9**	3,7	7,5	**5,2**
Superior completo	2,8	7,3	**4,6**	3,1	7,6	**4,8**
Total	100,0	100,0	**100,0**	100,0	100,0	**100,0**

Fonte: RAIS/ 2005.

Se observarmos do ponto de vista do volume do emprego propiciado pelas empresas de intermediação de mão-de-obra no Brasil, os números são importantes. De um volume de cerca de 140 mil postos de trabalho registrados em 31 de dezembro de 1994, elas alçaram 434.600 mil em 31 de dezembro de 2005. Esses números mostram que no intervalo de 12 anos o segmento mais do que triplicou a sua capacidade de criar empregos formais.

O Estado de São Paulo, assim como a sua região metropolitana, repetem, como vimos, essa mesma tendência, sendo que a expansão é ainda mais acentuada na metrópole paulista; ali os postos triplicam, passando de 44 mil para um pouco mais de 139 mil. A concentração reflete a atratividade da escala de um grande mercado metropolitano, sujeito à opacidade criada pelo desemprego recorrente. No Estado de São Paulo como um conjunto, as vagas abertas saltam de 73 mil para praticamente 190 mil, num aumento de 160 por cento. Em 1994, e ainda de acordo com dados da RAIS, o Estado respondia sozinho por mais da metade de todas as vagas de emprego abertas por esse setor no Brasil; doze anos depois, em 2002, a sua participação decresce, e passa a estar ao redor de 43,3 por cento, o que o deixa, ainda, com parcela ponderável do emprego nacional intermediado.

Já na região metropolitana, e não obstante as oscilações observadas no volume do emprego durante esse período, registra-se praticamente a mesma participação percentual entre os pontos de partida (ano de 1994) e de chegada (ano de 2005) tomados aqui para observação. Ou seja, aproximadamente 32 por cento das vagas geradas por esse setor estão localizadas na metrópole paulista, o que equivale a quase 1/3 de todo o volume de emprego intermediado no país. Isso faz da Região Metropolitana de São Paulo o mais significativo mercado de intermediação de mão-de-obra no país, tanto em termos do número de empresas que exercem essa atividade, quanto em relação ao número de demandantes a essas vagas.

Esses dados respaldam a decisão de tomar a região metropolitana de São Paulo como base de referência empírica para propor uma nova dimensão à questão que mobiliza o interesse nesta seção: que dizer dos vínculos estabelecidos por esses trabalhadores? Estaríamos diante de um tipo de relação de trabalho que se propagaria crescentemente nos últimos anos, a sugerir que a retomada do crescimento do emprego formal estaria se fazendo por meio de uma flexibilização de tipo rudimentar das relações de trabalho?

Explorando os dados longitudinais da RAIS, disponibilizados num corte especial do banco da Rais-Migra, a resposta parece ser mais complexa. Este banco especial fornece dados que permitem identificar a trajetória da coorte dos trabalhadores que estavam ocupados em 2002, acompanhando como havia sido o seu percurso no mercado formal de trabalho a partir de 1996. Infelizmente, não disponho de dados deste tipo para período mais recente. Mas, acredito que o padrão encontrado para esta coorte observada por seis anos teria grande chance de ser replicado se acompanhássemos uma coorte mais recentemente ocupada. Pelo menos os resultados a seguir apresentados são suficientemente desafiadores para acreditarmos ser este um filão importante para entender-se o novo mercado de trabalho que se forma no Brasil.

Tomarei a coorte dos cerca de 288.000 indivíduos que estavam ocupados nas empresas de intermediação da região metropolitana de São Paulo no ano de 2002 e com eles montarei um painel recuperando todas as suas experiências ocupacionais nos sete anos anteriores à sua chegada no segmento, ou seja, entre 1996 e 2002. A pergunta que pretendo responder é "de onde provêm os trabalhadores que são logram obter emprego numa empresa de intermediação?" Ou seja, ela diz respeito à regularidade do emprego formal e à estabilidade do vinculo, e com ela quero verificar como, nessa nova configuração, opera o binômio flexibilidade-precarização. Os resultados da análise fatorial realizada nos permitiram identificar as trajetórias típicas destes trabalhadores, que são apresentadas na Tabela 2.

Tabela 2. De onde provêm os trabalhadores das ELAS? Percursos típicos de acesso (RMSP: painel retrospectivo dos ocupados em 2002 acompanhados desde 1996)

Percursos típicos	N	%
1. Fora da RAIS	148.333	51,6%
2. Comércio	34.651	12,1%
3. Indústria de Transformação	34.228	11,9%
4. Serviços Prestados às Empresas	26.946	9,4%
5. Intermediação	24.250	8,4%
6. Construção Civil	18.986	6,6%
Total	287.394	100,0%

Fonte: Rais-Migra Região Metropolitana de São Paulo (RMSP) 1996-2002. Processamentos próprios. Apud Guimarães, Consoni e Bessa (2007).

A observação da Tabela 2 permite formular algumas hipóteses sobre a origem e a mobilidade dos trabalhadores recrutados por empresas de intermediação.

Uma primeira ordem de observações chama a atenção o peso do percurso típico número 1, ou seja, daqueles que haviam estado fora do mercado formal de trabalho e que para ele são atraídos justamente pelas empresas de locação, agenciamento e seleção de trabalhadores; eles são metade (51,6 por cento) dos casos. Na notável distancia entre o peso relativo do primeiro e do segundo grupo de trajetos típicos fica evidente onde está o celeiro de recrutamento das dessas empresas: no mercado informal. Ora, vemos que 5 em cada 10 trabalhadores empregados haviam sido trazidos de volta ao mercado formal, por essas empresas, em 2002, num movimento de (re)inserir trabalhadores no mundo do emprego protegido.

E quem são esses trabalhadores atraídos ao vínculo formal? As mulheres são ligeiramente mais prováveis nesse tipo de trajetória. Mas é entre adolescentes e jovens, com escolaridade de nível médio, que esses trabalhadores e trabalhadoras parecem ser predominantemente recrutados; ou seja, são estes os que encontram nas empresas de intermediação a sua porta de entrada para o seu primeiro vínculo formal de trabalho. Exatamente aqueles que, na seção inicial, mostrei que batiam avidamente à porta do mercado de trabalho.

O segundo percurso que provê quadros para o setor de parece ser o movimento de trazer trabalhadores de empresas em reestruturação, que os externalizam, vindos do comércio (12,1 por cento) e da indústria (11,9 por cento); eles têm maior chance de ser trabalhadores adultos (adultos-jovens) e com escolaridade média completa. Mas podem vir também de empresas prestadoras de serviços (9,4 por cento) ou, em menor medida, do próprio setor de intermediação (8,4 por cento).

É certo que nem todos os que acorrem a essas empresas, inscrevendo-se em agências de emprego ou em empresas de trabalho temporário, logram ocupar-se. Ao contrário, parcela importante dos mesmos não alcança êxito em sua busca por trabalho; prova disso são os resultados de survey realizado em 2004 junto a demandantes de emprego em amostra representativa de agências (sindicais, governamentais e privadas). Nele encontrei que a maioria dos que buscam trabalho por instituições do mercado obtiveram seus três últimos empregos por efeito da mobilização de redes pessoais (Guimarães, 2008).

Mas, um segundo tipo de resultado aponta para o grau de fragilidade (ou de persistência) desses vínculos. Os achados indicam que os que se ocupam através dos intermediários no mercado de trabalho, mesmo se com elas rompem seus vínculos de trabalho (e 9 em cada 10 o fazem em 7 anos), tendem a permanecer, em sua maioria (isto é, 6 em cada 10) e de modo duradouro (isto é, persistentemente no lapso de 7 anos), no mundo dos empregos registrados. Ou seja, é como se um movimento de permanência no mercado formal estivesse se fazendo por meio de um processo recorrente de restabelecimento de vínculos, para o qual a passagem pelas empresas de intermediação parece estar funcionando como uma correia de transmissão para a inserção.

Todavia – e em terceiro lugar – essa correia de transmissão é de eficácia relativa, já que uma parcela importante volta a estar duradouramente expulsa do mercado formal (4 em cada 10, se usarmos os dados das trajetórias prospectivas de trataram mais detidamente Guimarães, Consoni e Bessa, 2007). Nada a estranhar em se tratando de um contexto onde o desemprego é recorrente e a institucionalização das formas de proteção é recente e pouco inclusiva.

Ou seja, estamos diante de um segmento complexo que, na forma como institucionalizado, estabelece novas maneiras de acesso, inclusão e mobilidade no mercado formal de trabalho no Brasil, maneiras essas que espelham as mudanças institucionais em curso nas empresas e no próprio mercado. Longe estamos de uma pretensa flexibilidade de tipo rudimentar. Até porque esta nós a vivemos desde sempre, sob o acicate seja de um mercado de trabalho estruturalmente heterogêneo, no qual uma "norma salarial à francesa" (produto de conquistas sociais geradas em estados de bem-estar) jamais se universalizou, seja sob o acicate da lógica institucional mais recente, que atingiu aquela pequena parcela dos empregados formais e que, introduzida logo nos primeiros momentos do regime militar sob a forma da legislação do FGTS, em 1965, retirou-lhes o direito à chamada "estabilidade".

Assim, parecemos estar numa rota de flexibilização do que já era flexível, no curso da qual fragilizam-se vínculos nos setores econômicos em reestruturação, ao tempo em que (re)constituem-se vínculos formais de trabalho através das empresas de intermediação. Esse parece ser o paradoxo, de resto já notado em outras realidades.

Bibliografia citada

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Apliacada. 2006. Brasil: o Estado de uma Nação. Brasília: IPEA.

Guimarães, N. A. 2008. Laços fortes e laços fracos na procura de trabalho em São Paulo. Comunicação apresentada ao Painel 6-11 "Workers and Regional Identities in Twentieth Century Brazil", realizado no IX Congresso da BRASA – Brazilian Studies Association, Tulane University, New Orleans, 27-29 de março.

Guimarães, N. A. 2009. À Procura de Trabalho. Instituições do Mercado e Redes. Belo Horizonte: Editora Argvmentvn e Iuperj.

Guimarães, N. A. e A. P. Souza. 2007. Emprego e heterogeneidade estrutural no Brasil. Refletindo sobre tendências recentes. Relatório de consultoria. Brasília, CEPAL, maio, manuscrito não-publicado, 81 pp.

Guimarães, N. A., F. Consoni, e V. Bessa. 2007. O negócio da intermediação do emprego: entre a flexibilização rudimentar e a cooperação virtuosa. Comunicação apresentada à sessão "Sociologia dos Mercados", do Seminário Temático 31 "Sociologia Econômica", no XXXI Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, 22–26 de outubro.

Neves Jr., L. F. e L. H. Paiva. 2006. "A relação entre crescimento econômico e emprego no Brasil: referencial teórico, evidências empíricas e recomendações de políticas". Outubro, manuscrito não-publicado, 62 pp.

Prado, A. 2006. "A revitalização do mercado de trabalho brasileiro" BNDES. Visão do Desenvolvimento 22 (dezembro). Brasília: BNDES.

Ramos, L. 2007. "O desempenho recente do mercado de trabalho: tendências, fatos estilizados e padrões espaciais". Texto para Discussão 1.255 (janeiro): 46. Rio de Janeiro: IPEA.

Calidad del trabajo: nuevos riesgos para la salud mental de trabajadores y trabajadoras

Ximena Díaz[1]

1. Presentación

En Chile, como en muchos otros países, los problemas de salud mental representan una de las principales causas de morbilidad en la población adulta, situación que ha tendido a acrecentarse en los últimos años. Si bien la información disponible sobre salud mental de trabajadores y trabajadoras es muy escasa en el país, la tendencia señalada puede inferirse del incremento sostenido de licencias por trastornos emocionales y del comportamiento de la población asalariada desde 2005 a la actualidad. En 2008, problemas referidos a la salud mental ocuparon el primer lugar entre las causas de licencias médicas curativas en los sistemas previsionales privado y público (ISAPRES y FONASA)[2]. El problema afecta especialmente a las mujeres trabajadoras, que en 2008 concentraron el 67,7 por ciento del total de licencias curativas autorizadas por "trastornos emocionales y del comportamiento" en cotizantes del seguro público de salud, y el 52 por ciento del total de licencias autorizadas por esa misma causa en cotizantes del sistema privado.

Por otra parte, la encuesta nacional del Ministerio de Salud realizada en 2006 reveló que el 28 por ciento de los hombres y el 34 por ciento de las mujeres que trabajan para el mercado consideran su trabajo "desgastador emocionalmente". Una encuesta anterior de la misma institución (2003) había informado una alta prevalencia de depresión, más frecuente en las edades medias (25 a 65 años) —es decir, en el período de actividad económica de la población— y en las mujeres (31 por ciento) más que en los hombres (16 por ciento) (Ministerio de Salud 2003).

Aunque los problemas de salud mental representan una de las principales

1 Ximena Díaz es socióloga, investigadora del Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
Esta presentación se basa en el proyecto "Research, policy and practice with regard to work-related mental health problems in Chile: a gender perspective", que realizan el Centro de Estudios de la Mujer y la Universidad de Ottawa bajo la coordinación de Ximena Díaz y Katherine Lippel, gracias a una donación del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (IDRC) a nombre de la Iniciativa de Investigación en Salud Mundial (GHRI).

2 Es necesario considerar que parte del aumento de las licencias por problemas de salud mental pueden explicarse también por la incorporación de la "Depresión" en la GES (Garantías Explícitas en Salud).

causas de morbilidad de la población trabajadora, sus vínculos con la forma como se trabaja no han sido suficientemente explorados ni reconocidos en nuestro país. En el año 2004 (última información disponible públicamente), la Asociación Chilena de Seguridad informó de 272 consultas de sus trabajadores afiliados por problemas relacionados con salud mental. De estas, solo 86 fueron acogidas como de origen laboral.

La hipótesis central de este estudio es que la fuerza con que emergen estas enfermedades en la población trabajadora se relaciona estrechamente con nuevos riesgos asociados a cambios en el mundo del trabajo. Estos riesgos dicen relación con nuevas formas de organización de la producción, incluida la revolución informática y la introducción masiva de nuevas tecnologías, y nuevas modalidades en las relaciones laborales. Ellas se han traducido en intensificación del trabajo (excesiva demanda física y mental), en extensión de los campos de trabajo o polivalencia, en el debilitamiento de los colectivos laborales y en la erosión de las fronteras entre trabajo y vida privada. Se puede esperar de estas condiciones un desgaste excesivo en la fuerza laboral y cambios paulatinos en el organismo de trabajadores y trabajadoras, que en el largo plazo pueden causar serios daños en la salud general, y particularmente en la salud mental (Ministerio de Salud 2003, Vézina et al. 2004, Vézina 2000).

Algunos procesos por los cuales el trabajo puede socavar la salud mental de los trabajadores afectan diferencialmente a mujeres y hombres. En Chile, como en otros países, la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no ha ido acompañada de una reducción de su trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Esto ha creado particulares riesgos de sobrecarga laboral para las mujeres, lo cual sugiere la hipótesis de que la mayor prevalencia de trastornos emocionales entre ellas puede vincularse a la doble carga de trabajo que deben asumir. El Informe de Desarrollo Humano del año 2009 indica que el 78 por ciento de las mujeres chilenas realiza sin ayuda las tareas del hogar (PNUD 2009). Una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y el Ministerio de Salud sobre uso del tiempo informa que las mujeres que trabajan remuneradamente destinan en promedio 7,5 horas diarias a ese empleo, y 2,9 horas más al trabajo doméstico no remunerado. Por el contrario, los varones le destinan menos de una hora diaria al trabajo no remunerado y ocho al trabajo remunerado. Cuando en el hogar hay niños de hasta cinco años, el número de horas de trabajo doméstico aumenta (INE 2008). Por otra parte, además del tiempo que les dedican, las mujeres viven permanentemente preocupadas del hogar y la familia. El 42 por ciento de mujeres que trabaja remuneradamente señala que siempre o casi siempre "piensa en las tareas domésticas y familiares cuando está en el trabajo", en comparación con solo un 15,5 por ciento de los varones (Ministerio de Salud 2006).

La inevitable tensión que se genera entre los dos ámbitos de trabajo en que ellas participan, el no remunerado y el remunerado, se resuelve —como se ha señalado reiteradamente— en parte mediante el aumento de su carga de trabajo y en parte por su inserción desigual en el mercado laboral. En el nuevo modelo de producción flexible, las mujeres en general se orientan hacia los nichos de empleo más flexibles, que les permiten compatibilizar el empleo con las tareas domésticas. Pero estos empleos son también los más precarios, y allí reciben salarios más bajos, ocupan cargos de menor poder y tienen trayectorias laborales discontinuas, todo lo cual configura situaciones de mayor vulnerabilidad (Díaz y Medel 2002).

A partir de los antecedentes señalados, el Centro de Estudios de la Mujer y la Facultad de Derecho de la Universidad de Ottawa iniciaron en 2007 un estudio cuyos propósitos eran iluminar las vinculaciones entre trabajo y problemas de salud mental; identificar los mecanismos por los cuales la salud mental de trabajadores y trabajadoras puede ser socavada; y contribuir a generar conocimiento, información, métodos y capacidades que puedan ser traducidos en políticas que promuevan trabajos saludables y sustentables.

El estudio se planteó en dos etapas: una primera etapa cualitativa, en la que se realizaron entrevistas a informantes, discusiones de grupos y observaciones de lugares de trabajo.[3] Y una segunda etapa cuantitativa, que se pondrá en marcha en el primer semestre del año 2010, en la cual se realizará una encuesta nacional.

El propósito de la fase cualitativa fue reunir información sobre un tema poco abordado en Chile, como es la salud mental y su relación con el trabajo. Se buscaba información que nos permitiera tomar decisiones bien fundamentadas respecto de los sectores de personas ocupadas en las cuales focalizar el estudio cuantitativo, y respecto de los problemas más sensibles necesarios de medir a nivel nacional. En esta presentación mostraremos resultados preliminares de las entrevistas y discusiones de grupos.

2. Ejes de análisis

La salud mental y su relación con el trabajo es un problema que ha venido preocupando desde hace décadas a países que han alcanzado altos niveles de desarrollo. Se han realizado numerosos estudios sobre el tema, que permiten identificar algunas dimensiones relevantes capaces de explicar las relaciones entre malestar o bienestar mental de las personas y sus experiencias en el mundo del trabajo. Como resultado, se ha tendido a concordar que los factores de riesgo para la salud mental derivan de:

- condiciones del puesto y del ambiente de trabajo, las cuales, aun manteniendo importancia, tienden a perder relevancia frente a riesgos de tipo psicosocial crecientemente determinantes en la salud de las personas;
- condiciones derivadas de la actividad misma, como autonomía en el trabajo, monotonía, repetitividad, ritmo, intensidad del trabajo, carga emocional; y
- condiciones de la organización del trabajo, referidas a sistemas contractuales, salariales, estabilidad en el empleo, sistema de interacciones sociales en el lugar de trabajo, mecanismos de vigilancia y control, entre los más relevantes.

Se ha puesto énfasis, sin embargo, en que esos factores no actúan independientemente, sino en forma combinada. De allí que se haya planteado "modelos de análisis" que se proponen explicar las relaciones entre esos factores, los cuales actúan ya sea potenciándose entre sí o compensando unos los efectos de otros. Para fines de nuestro análisis adoptamos el modelo "demanda/control" de Karasek, el cual sugiere que la salud mental en el trabajo depende estrechamente de la forma como se relacionan las dimensiones "demandas psicológicas" del trabajo y "autonomía decisional" de trabajadoras y trabajadores.

Por *demanda psicológica* se entiende la sobreutilización del proceso mental cognitivo en la ejecución de tareas. Esta sobreutilización se produce por dos vías: una *sobrecarga cuantitativa*, referida a un número demasiado grande de tareas que cumplir en un tiempo muy restringido o con muy pocos recursos (intensidad del trabajo); y una *sobrecarga cualitativa*, referida a la complejidad y dificultad

3 Las entrevistas y discusiones de grupos se aplicaron a los siguientes grupos de ocupaciones: docentes de educación básica, personal de salud no profesional (técnicos paramédicos, profesionales de la salud no médicos), profesionales jóvenes en cargos ejecutivos, obreros y obreras de la industria, contratados por la empresa mandante, subcontratados y suministrados; trabajadoras temporeras de la agricultura, empleados y empleadas no calificados de servicios (digitadoras, operadores de call centers), cajeras de supermercados, de banco, empleados y empleadas del sector público, empleados y empleadas calificados (supervisoras, administradores, administradoras), empresarias y empresarios.

de las tareas en relación con las competencias, exigencias de concentración por largos períodos, demandas contradictorias, interrupciones frecuentes, ambigüedad en la definición de roles, entre otras dimensiones. Normalmente la intensificación del trabajo se acompaña de la densificación del tiempo de trabajo, es decir, de la reducción de tiempos muertos, como pausas o tiempos de intercambios informales.

La dimensión *autonomía decisional* comprende dos aspectos. Uno se refiere al *control* que se tiene sobre el propio trabajo, es decir, al margen de libertad para tomar decisiones acerca de la forma de hacer el trabajo. El otro se refiere al *aprendizaje activo*, esto es, a la posibilidad de desarrollar habilidades, aprender, poner en juego la creatividad individual y la iniciativa y realizar un trabajo variado. Se ha señalado que la libertad de que se dispone para decidir cómo hacer el trabajo —esto es, para definir el orden de las tareas, los plazos, el ritmo de trabajo, la forma como hacerlo, y para tomar decisiones o solucionar problemas de forma autónoma— es uno de los factores que más influye en el bienestar mental. Por el contrario, un trabajo monótono, aburrido y poco creativo, provoca sentimientos de inutilidad y baja autoestima.

Las combinaciones entre esas dos dimensiones —demanda psicológica y autonomía decisional— dan lugar a cuatro casos extremos: (1) alta demanda y alta autonomía (control y aprendizaje activo), caso que comporta un bajo riesgo de tensión psicológica; (2) alta demanda y baja autonomía (bajo control y escaso o nulo aprendizaje activo), que conlleva alto riesgo de tensión psicológica negativa; (3) baja demanda y alta autonomía, que se asocia a bajo riesgo de tensión psicológica; y (4) baja demanda y baja autonomía, que se asocia a trabajos muy pasivos, de baja calificación y que implican alto riesgo de tensión psicológica negativa.

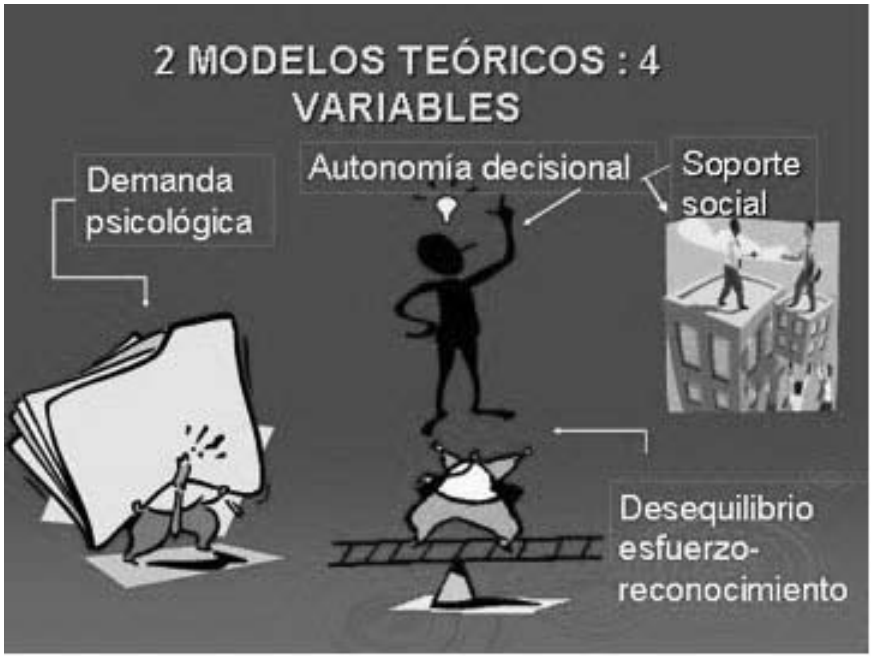
Investigaciones posteriores de Karasek y Theorell (1990) mostraron la incidencia de una tercera dimensión en la relación anterior, referida al soporte social en el trabajo. Más tarde se incluyó en el modelo una cuarta dimensión, referida al equilibrio *esfuerzo-reconocimiento*, destacada por Siegrist (1996).

Se define por soporte social el "conjunto de interacciones sociales utilitarias que están disponibles en el trabajo, tanto por parte de los colegas como de los supervisores". Remite, por lo tanto, a dos dimensiones: el apoyo de los compañeros, entendido como el grado de integración social, emocional e instrumental, disponibilidad a colaborar, trabajo en equipo, apoyo en la realización de tareas y lazos de asociatividad, entre sus rasgos más importantes; y al apoyo de los superiores, que implica su disponibilidad para resolver problemas, dar consejos, confianza y crédito a los empleados, para formar equipos y mantener una comunicación fluida con el personal con quien trabajan. "El apoyo social se considera una dimensión importante en la modelación de la respuesta al estrés en el trabajo y un modificador del impacto de las demandas psicológicas dentro y fuera del trabajo" (Eguiguren 2009: 17). Es uno de los factores más determinantes del equilibrio emocional. Por el contrario, una de las condiciones del trabajo más estresante y menos saludable es un ambiente social pobre. El acoso laboral —violencia sutil y silenciosa, ejercida de manera continua sobre una persona— y el acoso sexual pueden producir alteraciones psicológicas profundas que se traducen en somatizaciones múltiples, depresión y estrés.

El modelo de Siegrist pone el énfasis en el desequilibrio entre esfuerzo invertido y recompensas recibidas. "El esfuerzo en el trabajo es parte de un contrato basado en la reciprocidad social donde las recompensas se proporcionan en términos de reconocimiento, salario y oportunidades en la carrera profesional. Las amenazas a la carrera profesional incluyen inestabilidad laboral, falta de perspectivas de promoción, cambios no deseados e inconsistencia de estatus (trabajar por debajo de la propia ca-

lificación). El modelo asume que los contratos de trabajo a menudo no proporcionan un intercambio simétrico con una compleja equivalencia entre el esfuerzo y las compensaciones", lo que provoca emociones negativas y reacciones sostenidas de estrés (Toro y Ansoleaga 2007: 10).

En síntesis: dos modelos teóricos, cuatro variables.



Fuente: Michel Vézina, Presentación en Seminario Investigación, Políticas y Prácticas Asociadas a Problemas de Salud Mental y Trabajo en Chile. Centro de Estudios de la Mujer y Universidad de Ottawa, 14 al 16 de agosto, Santiago, Chile.

3. Resultados [4]

Siguiendo el modelo planteado, y con base en la información cualitativa recogida, el análisis ha permitido identificar tres grupos de trabajadores y trabajadoras con distintos niveles de riegos: con mayor riesgo, con riesgo intermedio y con el menor nivel de riesgo.

Los tres grupos se caracterizan por un alto nivel de demanda psicológica en su trabajo, ya sea por la exigencia de niveles muy altos de rendimiento, por una multiplicidad de tareas que deben realizar, por la complejidad de las mismas, por la carga emocional propia de trabajos en atención directa a clientes, u otras razones que se verán en cada caso. Las diferencias entre los grupos radican en sus niveles de autonomía, que aumentan gradualmente desde el primer al tercer grupo; en la calidad de las relaciones con superiores y compañeros; y en su percepción de justicia respecto a las retribuciones que reciben a cambio de los esfuerzos que realizan.

4 Esta sección se basa en un documento de análisis de la información cualitativa recogida mediante entrevistas y grupos de discusión, elaborado por Amalia Mauro y Ximena Díaz, 2009.

3.1 Trabajadoras con mayor nivel de riesgo: mujeres asalariadas agrícolas de temporada[5]

Las condiciones de trabajo de este grupo se caracterizan por una alta demanda psicológica, baja autonomía, bajo soporte social y escaso reconocimiento en el trabajo, lo cual permite predecir un alto nivel de riesgo para su salud mental. Hemos seleccionado como ejemplo para el análisis a las mujeres asalariadas agrícolas de temporada. Gran parte de su trabajo se realiza para el sector de la agroexportación en Chile, que se caracteriza por emplear fuerza de trabajo permanente y temporal, esta última altamente feminizada. En el año 2006, el 42 por ciento del trabajo del sector era temporal, y de este, el 64 por ciento correspondía a empleo femenino (Durán, Kremerman y Torres 2007).

Demanda psicológica

La información cualitativa recogida a través de entrevistas y de grupos de discusión indica que los trabajos que realizan estas trabajadoras están sujetos a una alta demanda psicológica por distintos factores, y por las interacciones entre ellos. En el packing, el ritmo de trabajo debe ajustarse al ritmo de la cinta transportadora: mientras esta corre, las trabajadoras deben seleccionar la fruta, separar la de menor calidad, preparar la caja y empacar los productos seleccionados. El ritmo de las tareas y el alto nivel de ruido producido por las cintas exigen concentración permanente. Todo esto, además, es realizado bajo estrictos sistemas de vigilancia: "Uno siempre está bajo un mando". Así, las trabajadoras están sujetas a ritmos muy acelerados de producción, a exigencias de cumplimiento de niveles altos de metas, a concentración elevada y constante en las tareas, a falta de libertad en sus labores por la vigilancia constante. A ello se suma la existencia de salarios variable, determinados por la producción de cada trabajadora: los kilos de fruta embalada, los kilos recogidos en el caso de las empleadas en el huerto, y el cumplimiento de las metas diarias exigidas.

> *Trabajas a presión todo el día, y el único descanso es la media hora para echarse algo a la boca y seguir dándole. Y como nos ponen metas tan altas, no te queda otra que trabajar hasta las tantas para cumplirlas.*

Nivel de autonomía

Los trabajos son monótonos y repetitivos, las rutinas están prefijadas; las trabajadoras tampoco disponen de autonomía para modificar sus horarios, tomar pausas fuera de las horas de colación o realizar alguna innovación en el trabajo. No disponen de más autonomía que la de cambiar de posiciones para evitar el cansancio físico.

> *Lo que más me aburre del trabajo, aparte de la mala paga, es que tienes que hacer siempre lo mismo como si fueras máquina, como si no fueras persona, porque no te toman en cuenta cuando das una idea.*

Las trabajadoras de packing trabajan bajo supervisión constante, la que tiene como propósito asegurar la repetición invariable de un proceso acotado a tareas inmutables, que deben realizarse en un período corto de tiempo para cumplir las metas establecidas. El orden comienza y termina siempre igual: desde la fruta que alimenta el empaque hasta los cajones de fruta embalada.

---

5 Se realizaron una entrevista a una dirigente del sector, otra a una asesora de la Asociación Nacional de Mujeres Rurales e Indígenas (ANAMURI), y dos grupos de discusión en que participaron asalariadas temporales de varias comunas, desde la IV a la VIII regiones del país.

Las trabajadoras de huerto, no apremiadas por la cinta transportadora, disponen de una mayor autonomía relativa que sus compañeras de packing. Al menos pueden sentarse, descansar u organizar un precario equipo de apoyo con las compañeras. Los límites a la autonomía son las instrucciones precisas sobre cómo hacer el trabajo, la rutina de las tareas y las metas de producción establecidas.

Soporte social: relaciones con las jefaturas

La mayor fuente de malestar deriva de las presiones que deben soportar por parte de los supervisores, que representan la cara visible de la empresa. Salvo casos excepcionales, las relaciones con los jefes están marcadas por el mal trato, hostigamiento, falta de comunicación y de información para realizar el trabajo, amenazas de despido ante reclamos.

> *Las relaciones con supervisores y capataces son malas. Abusan del poder que tienen y se saben protegidos por los jefes de más arriba, y a una quién la protege, digo yo.*

> *¡Pobre si caes en desgracia con un jefe! Te hace la vida imposible, te presiona, te rechaza el trabajo aunque esté bueno, te ignora o se burla de ti, y no falta quien le aviva la cueca. Eso te va enfermando, te quita el ánimo, y lo peor es que toda tu familia sufre contigo.*

> *(…) se supone que un jefe tiene que saber tratar a los trabajadores. En esta ocasión no fue así. Nos trataba sumamente mal, y si uno se acercaba a él, no era una persona que pudiéramos conversar con él y preguntarle nuestras dudas. A lo que voy, es que esas cosas emocionalmente a uno la afectan.*

En el sector agroexportador, la relación con los contratistas es fundamental en la estrategia de tener trabajo. Ellos tienen los contactos con las empresas y saben dónde hay trabajo y dónde es de mejor o peor calidad. Cuando una mujer es despedida por desarrollar trabajo reivindicativo o sindical, su única opción de conseguir empleo es a través de los contratistas.

Es necesario destacar que la rama Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca es la que tiene mayor proporción de trabajadores suministrados, con relación a los trabajadores propios: el 47,1 está bajo el régimen de suministro y de ellos, casi en su totalidad son temporales (Dirección del Trabajo 2007, *ENCLA 2006, Resultados de la quinta encuesta laboral*; citado en Durán, Kremerman y Torres 2007).

Soporte social: relaciones con compañeros y compañeras

Las buenas relaciones con compañeros y compañeras son un factor que se reconoce como protector frente a condiciones negativas de trabajo, en particular el maltrato de las jefaturas. Entre mujeres, especialmente, las relaciones con compañeras son muy valoradas; para ellas el trabajo es un espacio de sociabilidad, de encuentro de amigas, de distensión de las preocupaciones domésticas. Forman grupos que tratan de moverse en los mismos trabajos.

En la empresa donde la relación con el supervisor es buena, hay buen ambiente de trabajo; escuchan la radio local, llaman a la radio, piden música, envían mensajes. No obstante, esas relaciones no son fáciles de construir en medios de trabajo coercitivos y autoritarios.

Un obstáculo para la formación de colectivos amplios es el sistema de pago a trato, que genera un trabajo más individualizado: "Yo quiero hacer lo mío, quiero mi bono y me voy". Otro es la rotación por distintas empresas en la misma temporada. Los trabajadores y trabajadoras se separan, se vuelven a juntar, pero los reencuentros son cortos.

La existencia de una organización es percibida por todos los trabajadores y trabajadoras como un espacio de apoyo, de soporte emocional y de aprendizaje; un espacio para compartir, y también de comprensión y enfrenamiento colectivo de los problemas laborales y personales.

Se olvidan los dolores. Estar en un encuentro me fortalece, me da vida, es enriquecedor.

Lo más bonito es cuando nos unimos todas, y pienso que en los encuentros de la organización he podido conocer mejor a mis compañeras para poder apoyarnos y eso se nota después en el trabajo. Es muy bueno para aprender a dialogar.

Como un aspecto negativo, se destaca las relaciones de acoso sexual de hombres hacia las trabajadoras mujeres:

Aunque se te tiren al dulce, no dices nada para no quedar como conflictiva. Los jefes no te apoyan, y más encima siempre te echan la culpa de que eres tú la que anda provocando.

A mí me pasó hace tres años. Yo trabajaba en el huerto y había dos tipos; nunca me dijeron algo o me tocaron, pero me miraban fijo de pie a cabeza y entre ellos se hacían gestos. Yo me sentía re mal, pero qué iba a reclamar, si a las mujeres nunca nos creen. De pura vergüenza preferí ignorar el asunto.

En el packing, el rechazo a las conductas acosadoras de los compañeros puede implicar menos descarga de productos en las líneas y, con ello, menos trabajo y menor salario.

En el packing no faltan las que aguantan cosas para no caerles mal a los compañeros. Así se aseguran de que les descarguen hartos cajones en su línea y los gallos se aprovechan de eso; y a las que paran el carro, les va muy mal.

Balance esfuerzos/retribuciones

Un sentimiento generalizado en las trabajadoras asalariadas agrícolas de temporada es que sus esfuerzos en el trabajo no son suficientemente retribuidos por la empresa. Estos sentimientos de baja retribución derivan fundamentalmente de su percepción de tener empleos inestables, de recibir mal trato y salarios muy bajos. Consideran que, a pesar de que en sus manos comienza la agroexportación en Chile, sus trabajos son desvalorizados y muy mal pagados. No compensan los esfuerzos que exigen. Sí es necesario señalar que reconocen diferencias entre predios o empleadores en esta materia.

Yo lo encuentro injusto, porque una se saca la mugre trabajando y al final lo poco se le va como agua entre los dedos.

Como es tan mal pagado, no queda otra que trabajar a trato para sacar algo más de sueldo. Eso lo sabemos todas. Por eso, cuando hay pega nos matamos trabajando.

Acá las únicas que ganan bien son las empresas, que se llenan los bolsillos a costa de nuestro trabajo. Son pocos los empresarios que respetan tus derechos y cuidan su gente.

En el grupo de discusión se destaca que los trabajos que realizan las mujeres son menos valorados y peor pagados que los que realizan los hombres en los mismos predios, aunque los que ellas hacen implican generalmente mayor complejidad, delicadeza o prolijidad.

Lo más que te pasa en el trabajo es que a los hombres les pagan más que a la mujer. Siempre ha pasado lo mismo.

Hace poco, en las guindas a las mujeres les pagaban 150 y a los hombres 170, por los baldes…

La información disponible avala la percepción de las trabajadoras a este respecto. La rama Agricultura, Ganadería, Caza, Silvicultura y Pesca es una de las que tiene el ingreso medio mensual más bajo entre los y las asalariadas, llegando a $143.564. Las mujeres tienen ingresos menores que los varones, especialmente en algunas regiones fuertemente agrícolas, como la del Libertador Bernardo O'Higgins y la del Maule, donde las mujeres reciben casi un 30 por ciento menos que los hombres (Encuesta Suplementaria de Ingresos [ESI] 2001–2005, citada en Durán, Kremerman y Torres 2007).

3.2 Trabajadores y trabajadoras con nivel de riesgo intermedio: técnicos de la salud[6]

Para ejemplificar lo que hemos llamado 'nivel de riesgo intermedio', hemos seleccionado a las trabajadoras y trabajadores no profesionales de la salud —sector que concentra empleo femenino—, empleados en el sector público o privado. Datos del año 2007 indican que aproximadamente 110 mil personas estaban ocupadas a la fecha en el sector de salud pública (Narbona y Durán 2008). El grupo que analizamos corresponde a técnicos y profesionales de nivel medio, de los cuales el 85 por ciento está compuesto por mujeres. De sus testimonios se puede concluir que este grupo trabaja presionado por una alta demanda psicológica; dispone de una relativa mayor autonomía para realizar su trabajo que el grupo anterior (trabajadores del sector agroexportador), en el sentido de que sus actividades promueven un proceso de aprendizaje activo: exigen mantener una atención constante en una variedad de tareas, desplegar creatividad e iniciativa para resolver problemas, asumir tareas imprevistas y cumplir funciones a menudo no adscritas claramente a sus roles. En relación con la dimensión 'soporte social', sus testimonios dan cuenta de un débil respaldo de los jefes, pero bueno de parte de los colegas, siendo en general grupos que han constituido sindicatos o gremios poderosos. Al igual que el grupo anterior, tienen la percepción de que sus esfuerzos no son retribuidos como se merecen por sus empresas.

Demanda psicológica

Los trabajadores de este grupo, tanto en el sector público como en el privado, tienen una gran demanda de trabajo debido a que las tareas que deben realizar son muy variadas y exigen un ritmo muy acelerado, por las presiones de los clientes y las exigencias de rendimiento de los establecimientos de salud. Son, además, tareas de mucha complejidad y que con frecuencia pueden revestir riesgos para los pacientes. Los encargados de realizarlas suelen carecer de los recursos humanos, materiales o formativos para enfrentarlas. En los grupos de discusión se puso especial énfasis en el incremento de la carga laboral por no reemplazo de personal ausente, de vacaciones, o que deja el servicio.

> *Hay un ahorro de personal brutal, en todas las especialidades, y las trabajadoras de menor calificación deben asumir tareas que realizaba el personal de nivel jerárquico superior.*

> *Hay poca gente joven, llega y se va, por el ritmo de trabajo. No se pueden cubrir los puestos de trabajo cuando alguien se va, tienen que hacerlo las que quedan. El ritmo de trabajo es agotador.*

A los factores anteriores, se agrega como una fuerte demanda psicológica la carga emocional derivada de la atención directa a pacientes, porque los trabajadores y trabajadoras se involucran con sus dolores y sufrimientos, sus problemas y su vida privada. No hay descanso. Describen su trabajo como mentalmente cansador.

6 Se realizaron dos entrevistas en profundidad a una dirigente del sector y un grupo de discusión en que participaron técnicos de la salud de establecimientos públicos y privados, de ambos sexos.

Paradójicamente, en el sector público, este compromiso emocional es el que hace más aceptable la carga de trabajo, por el hecho de estar al servicio de la población más pobre. Señala una dirigente: "La autoridad se impone no mediante sanciones, sino por un discurso del deber moral de salvar las vidas".

Los horarios de trabajo son extensos, con sistemas de turnos rotativos, y debido a los bajos salarios muchos trabajadores y trabajadoras deben realizar horas extras. El tiempo para el descanso y la recuperación es escaso.

Se destacó como uno de los factores importantes de carga de trabajo, la ambigüedad en la definición de roles. Al personal de nivel técnico le traspasan responsabilidades que corresponden a estamentos superiores y para las cuales no tienen los conocimientos adecuados. Se definen como la parte de abajo del engranaje.

Nivel de autonomía

El trabajo del personal técnico de salud exige un nivel de autonomía importante en quienes lo realizan, necesario para tomar decisiones variadas frente a muy diversas situaciones. Su trabajo implica la realización y coordinación de numerosas acciones, y aunque algunas están adscritas a su rol, muchas otras no lo están. Pueden surgir en forma imprevista, exigen reacciones rápidas, iniciativa, trabajo en equipo, despliegue de capacidades. En la discusión de grupo se describieron con satisfacción situaciones como estas:

> *Fue un período de crecimiento personal, de desarrollo profesional, y yo creo que también de innovación, porque era como ir en una búsqueda. Para nosotros era "estamos haciéndolo mejor, estamos perfeccionando lo que estamos haciendo…"*

No obstante esa satisfacción, el bienestar que debiera ir asociado a la disponibilidad de márgenes de autonomía como los señalados aparece limitado, debido a las restricciones de tiempo para realizar el trabajo, la insuficiencia de recursos disponibles y la falta de claridad en la definición de roles. Esta última dimensión aparece asociada a intensificación del trabajo, a incertidumbre y estrés laboral.

Soporte social: relaciones con compañeros y compañeras

Las personas entrevistadas y las que participaron en las discusiones de grupo coincidieron en señalar que las buenas relaciones entre compañeros constituyen un soporte emocional, además de un mecanismo eficaz de defensa de derechos laborales y humanos. Entre colegas se protegen mutuamente de las exigencias del trabajo, se apoyan para hacer más llevaderas las rutinas y tener tiempo para el descanso. El grupo de trabajo investigado en particular es muy unido: sus integrantes trabajan como equipo, se respetan y valoran las cualidades propias de cada persona.

> *Si la mitad del turno entra en colación, se toma rápidamente su colación y descansa, descolgándose absolutamente de lo que está afuera. Las que están afuera asumen todo lo que venga.*

Al igual que en otros grupos de trabajadores y trabajadoras, en este la existencia de organizaciones fuertes permite conquistar beneficios y mejoras importantes en las condiciones de trabajo. Gracias a sus gestiones en el sector público, han conseguido salas cuna, jardines infantiles y clubes escolares para los hijos hasta los 12 o 13 años en la mayor parte de los hospitales de Chile. Estos servicios incluyen la alimentación, un porcentaje de la cual es pagado por la institución y otro, menor, por los padres. Este es considerado un factor de protección para la salud mental de las madres.

Soporte social: relaciones con las jefaturas

En general, se señala que en las instituciones de salud el poder se ejerce de manera muy autoritaria y las relaciones con las jefaturas son muy verticales. Se distingue, sin embargo, entre las relaciones con los niveles intermedios, las enfermeras, y las que se dan con los estamentos superiores, los médicos. Con estos, las relaciones son distantes; incluso, algunas trabajadoras hablan de maltrato y falta de respeto, particularmente hacia las mujeres. Una trabajadora manifiesta que se dirigen a ellas como "guachita, tráeme el suerito, o gatita, tráigame tal cosa, "perrita, paletéate con esto…". Y agrega: "Entonces yo le digo: doctor, yo tengo un nombre…". Esto no se da con los hombres de igual categoría, a quienes tratan por su nombre. Tampoco falta el médico que las quiere invitar a salir a algún restaurante caro.

Con el estamento de enfermeras y enfermeros se producen tensiones derivadas de las ambigüedades en la definición de roles y de las competencias de poder de unos y otros, que se traducen normalmente en una sobrecarga de trabajo para el personal no profesional de salud. En el sector público se señaló un trato clasista discriminatorio hacia el estamento inferior que se expresa, por ejemplo, en que médicos y enfermeras tienen comedores distintos a los trabajadores no profesionales de la salud.

Los trabajadores y trabajadoras de establecimientos privados reflexionan acerca de la pérdida de calidez y familiaridad en el trato entre estamentos como consecuencia de la ampliación de las clínicas, la construcción de nuevos edificios, la ampliación de personal, etcétera. De un ambiente de familia, donde todos se conocían, se saludaban, salían de paseo, sabían cuántos hijos tenían, se pasó a un sistema de mayor competencia, presión por rendimiento e inseguridad laboral. Como lo expresa uno de los asistentes, "de repente dicen: si se va usted, hay diez trabajadores más que quieren trabajar en su lugar".

Balance esfuerzo/reconocimiento

Los sentimientos de injusticia y de déficit de retribuciones en relación con los esfuerzos que realizan en sus lugares de trabajo son transversales en los trabajadores y trabajadoras no profesionales de la salud: señalan bajas remuneraciones, malas condiciones materiales de trabajo, inestabilidad laboral y falta de reconocimientos verbales o informales.

Las personas entrevistadas, así como el grupo de discusión realizado, reconocen en su labor un fuerte compromiso emocional con sus pacientes y con sus trabajos, que no es retribuido ni en salarios ni mediante ninguna otra forma de reconocimiento. Expresan sentimientos de ser objeto de injusticias, de realizar mucho esfuerzo y obtener escaso reconocimiento. Los bajos salarios no compensan las extensas jornadas; tampoco los turnos prolongados ni los ritmos acelerados para atender el público y cumplir las metas de rendimiento. A ello se suma la escasez de recursos con que se trabaja, especialmente señalado en el sistema público de salud. Se resiente la falta de reconocimiento verbal o en premios, que tiende a asignarse a personas jóvenes con menor trayectoria y experiencia, pero más títulos.

> *Hay gente que tiene toda una trayectoria, veinte años, que ha demostrado ser puntual, honesta, ha demostrado buena asistencia; sin embargo, llega una persona nueva que es capaz de hacer un informe mejor y es elegida [para un premio o reconocimiento]. No te toman en cuenta toda la trayectoria de otra persona que sí podría ser elegida, y eso —como tú dices— provoca conflictos.*

La situación contractual de estas trabajadoras y trabajadores no garantiza estabilidad en el empleo, lo cual es visualizado como ausencia de reconocimiento laboral. La proporción de mujeres

sin contrato es mayor que la de hombres, y es mayor también la proporción de mujeres con contratos de prestación de servicios y no de trabajo propiamente tal.[7]

Las jefaturas solo conversan con los trabajadores cuando el trabajo está mal hecho o cuando hay quejas de alguien; si no se les acercan, dan por descontado que lo están haciendo bien. Pero, dice una de las participantes en el estudio, "es bueno para un ser humano que lo incentiven".

3.3 Trabajadores con menor riesgo: profesionales de la salud no médicos[8]

El nivel más bajo de riesgo de los casos estudiados corresponde a aquellas personas cuyos trabajos se caracterizan por un alto nivel de exigencias y un elevado nivel de autonomía. Esta se asocia a los cargos que ocupan y a los niveles de formación que tienen, y se refiere fundamentalmente al desarrollo profesional, de capacidades, despliegue de iniciativas y creatividad. Para este grupo en general, el trabajo es fuente de satisfacción. Entre compañeros y compañeras se desarrollan relaciones de apoyo instrumental y emocional, se conforman equipos de trabajo que se organizan con relativa autonomía. Las relaciones con las jefaturas se describen como autoritarias por parte de los superiores, a veces arbitrarias. Tomaremos como ejemplo de este grupo a profesionales de la salud no médicos.[9]

Demanda psicológica

El grupo de profesionales de la salud no médicos señala altos niveles de exigencias y responsabilidades por la multiplicidad de tareas simultáneas que deben realizar, la complejidad de las mismas, la atención y concentración continua requeridas, la necesidad de resolver situaciones imprevistas, la coordinación y supervisión de personal a cargo, y muchas veces por la falta de recursos humanos. Esto último obliga a cumplir labores para las cuales a veces no se cuenta con la formación necesaria y a trabajar con apuro y horas extras.

"Mi horario de trabajo es de las tres de la tarde a las nueve de la noche. Eso implica que me quedo tres horas después de que las enfermeras se van", indica una de las entrevistadas. Como consecuencia, debe hacerse cargo de tareas que no conoce y para las cuales no ha recibido capacitación. Por ejemplo, recibe demandas del servicio dental que no sabe resolver: mandar a esterilizar instrumentos que no conoce, preocuparse de que al otro día lleguen los instrumentos esterilizados, de que los servicios técnicos cumplan los plazos de entrega, pedir cotizaciones, etcétera. Hay un recargo de trabajo en respuesta a la cual debe llegar a la una y media de la tarde, tres o cuatro veces por semana. El trabajo se complica e intensifica cuando la enfermera jefe sale de vacaciones y ella se queda sola, pues no se contrata una reemplazante.

Se percibe como rasgo distintivo de las mujeres su mayor compromiso emocional frente al dolor y a la enfermedad de los pacientes, con consecuencias negativas para su salud mental. Los testimonios

---

7 En el grupo de técnicos y profesionales de nivel medio de la salud, el 92,40 por ciento de hombres, y el 86,10 por ciento de mujeres tienen contratos de trabajo. La diferencia se realiza a través de contratos de prestación de servicios y no contratos de trabajo propiamente tales. De los contratos de las mujeres, un 18 por ciento es a plazo fijo, cifra levemente superior para los hombres, pero el porcentaje de ocupadas mujeres con contrato tipo "servicios transitorios" y "de aprendizaje" es mayor. En Narbona y Durán (2008).

8 Se realizó una entrevista y un grupo de discusión con profesionales de ambos sexos del sector privado y público.

9 Este grupo de profesionales se compone mayoritariamente de fuerza de trabajo femenina, a diferencia del nivel médico, en que el empleo masculino casi triplica al femenino. En el nivel superior de enfermería y atención de partos hay 16.241 trabajadores, de los que 4.473 son mujeres. En Narbona y Durán (2008).

entregados destacan con énfasis la fuerte carga emocional asociada a la relación directa con pacientes; por ejemplo, la constante cercanía con el deterioro físico, cognitivo y con la muerte cuando se trabaja con adultos mayores; la atención en salud mental a víctimas de violencia, niños abusados, maltratados, jóvenes drogados, o el maltrato de parte de los pacientes o de sus parientes: "Toda, toda la responsabilidad se la tiran a ella, a la enfermera, nunca a la dirección o a alguien más".

> *Las enfermeras tienen que asumir la responsabilidad de todo, y la carga y la presión tanto de la jefatura como de los mismos clientes, que en este caso son los familiares de nuestros adultos mayores, que llegan con toda su carga emocional y su frustración de tenerlos ahí, seudo abandonados, y además frustrados porque no se recuperan, porque se deterioran (…) y llegan con toda esa carga, contra la responsable número uno que es la enfermera, la persiguen, le gritan…*

Para los profesionales de la salud, un factor que incrementa su carga emocional es la insatisfacción y frustración derivadas de la falta de tiempo para entregar atención personalizada y de calidad.

> *La atención que dimos en la última hora [de hoy] no fue la mejor, y eso a mí en el fondo me afecta, porque yo estoy acostumbrada a atender a los pacientes con tiempo. Yo creo que lo que más me afecta en el trabajo es eso: no poder dar el tiempo que uno quiere, que uno quisiera.*

Nivel de autonomía

Las personas que integran este grupo, el de profesionales de la salud no médicos —como ya hemos señalado— están sometidas a altas exigencias en su trabajo, pero, a diferencia de los grupos anteriores, destacan el grado de autonomía de que disponen en el manejo del tiempo y su distribución, lo que les ayuda a regular su carga de trabajo. La posibilidad que algunas tienen en cuanto a combinar atención a pacientes y docencia universitaria, o con deporte y gimnasia, les permite manejar de mejor modo la sobrecarga tensional y estrés; también les posibilita elegir y diseñar sus horarios y turnos de atención dejándose una tarde libre o terminando un día a la semana un poco más temprano, lo que permite compartir y equilibrar vida familiar y trabajo.

Los márgenes de autonomía permiten también organizar con libertad el trabajo de los equipos, definir sus planes de trabajo, incluido el número de horas para destinar a distintas actividades de equipo; por ejemplo, cuánto destinar a trabajo comunitario, a atención clínica, a discusión y resolución de problemas, a la definición de metas anuales, a necesidades específicas de cada año, etcétera.

> *… si bien la pega de salud mental era demandante, igual la regulábamos nosotros, él [el director] no estaba tan encima, pendiente.*

Se señalan, sin embargo, límites a los márgenes de autonomía, impuestos por normas institucionales y exigencias laborales. En particular, algunos profesionales se quejan de que cada día tienen más reglas, debido a las acreditaciones de calidad a que están abocadas las clínicas privadas para competir.

La autonomía asociada al ejercicio laboral de estos profesionales se relaciona fundamentalmente con la dimensión de autonomía relativa al desarrollo profesional, a la satisfacción derivada del desempeño de un trabajo. Para algunas de las personas entrevistadas y que participaron en el grupo de discusión, el trabajo es un medio para vivir, pero lo disfrutan y desarrollan su labor en forma profesional y con eficiencia. A otras, la mayoría, su profesión las apasiona y es el centro de sus vidas. El trabajo es fuente de satisfacción, se disfruta, y la labor profesional se desarrolla con eficiencia. Algunos de los entrevistados logran separar la jornada laboral de su vida personal, otros se declaran "trabajólicos", sienten pasión por el trabajo. Ambos, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, lo disfrutan.

(H) Para mí trabajo el trabajo… Estoy allá de 8 de la mañana a las 8 de la noche, o de 8 de la noche a 8 de la mañana. Trato de disfrutarlo, pero, dependiendo de la hora que salga, se acabó. No me llevo el trabajo a la casa, no me llevo los problemas a la casa, lo del trabajo se queda ahí…

(H) Creo que [ese] es el ideal de trabajo: ingresar a una jornada, terminarla y dejar lo demás para la vida privada. A mí me pasa lo contrario: yo trabajo de las 7 de la mañana, trabajo hasta las 3 de la tarde, a las 3 de la tarde me voy a mi consulta o a la universidad, y de ahí continúo: 8, 9 de la noche en reuniones. La verdad que llevo una vida trabajando de esa forma, y es por la satisfacción que me significa el trabajar en lo que yo hago…

Soporte social: relaciones con jefaturas

Los profesionales de la salud no médicos se refieren específicamente a una situación que produce tensiones con las jefaturas, en particular en establecimientos privados con fines de lucro: la contradicción entre exigencias de cantidad de parte de las gerencias, frente a las aspiraciones de calidad de parte de los y las profesionales. La condición de trabajar en un establecimiento privado, con o sin fines de lucro, marca una diferencia importante en el respeto de las jefaturas hacia el manejo del tiempo de los profesionales de la salud. Cuando a la administración solo le importan los números, los profesionales sienten frustración. Disponer de tiempo suficiente para entregar a cada paciente una atención más personalizada les produce satisfacción y alivio emocional.

Soporte social: relaciones con compañeros y compañeras

Las buenas relaciones entre compañeros se consideran un asunto clave para desarrollar un buen trabajo, resistir la presión que significa atender a muchos pacientes y para estar bien emocionalmente. Al contrario, un ambiente tenso puede generar dificultades para el buen desempeño; y si a ello se agrega un bajo reconocimiento tanto de parte de los compañeros como de la jerarquía administrativa, el ambiente laboral puede tornarse adverso para la salud mental.

Del mismo modo que en los casos analizados anteriormente, este grupo considera que las buenas relaciones entre compañeros constituyen un factor de protección frente a situaciones adversas en el trabajo.

Lo que tú dices, el grupo humano es fundamental. Estuve en un grupo humano que era como destruirse unas a otras; una escuchaba y veía unos dardazos que ni siquiera te afectaban, porque uno pensaba "cómo hay seres que se dediquen a destruirse a sí mismos, no tiene sentido". En el lugar donde estoy ahora, la gente es de una calidad excelente; es un buen grupo humano. Tendrá sus pifias, como todos, pero son personas muy cálidas y eso hace que todo fluya. La verdad es que hace todo mucho más agradable. Entonces el grupo humano positivo genera un ambiente positivo y hace que tú lo pases bien en tu trabajo.

Esta dimensión fue muy destacada por una profesional de un centro de salud mental de la red pública, quien señaló que las reuniones de equipo funcionaban como factor protector. En ese espacio —que denominó "espacios de autocuidado"— podían exponer sus trabajos, discutirlos, apoyarse mutuamente, diseñar estrategias en conjunto para distintos tipos de pacientes, planificar las actividades de la unidad, definir ejes de trabajo, hasta organizar la rutina diaria, y también hablar de sus experiencias personales. Este trabajo de equipo se logró gracias al liderazgo de la persona que desempeñaba la jefatura de la unidad, lo cual nuevamente alerta sobre la importancia de las jefaturas intermedias en la calidad de las relaciones humanas en los equipos de trabajo. Este aspecto fue destacado en el grupo

de profesionales jóvenes con cargos directivos, y descrito en la dimensión relativa a "relaciones con las jefaturas". Testimonios similares al que sigue fueron entregados por ambos grupos de profesionales.

Yo creo que en el desarrollo de los diferentes trabajos en [el sector de] la salud mental, por una parte está el desarrollo del trabajo, y por otro, las relaciones interpersonales. Quizás es interesante aportar a este estudio mi experiencia. Yo llevo como 30 años trabajando, me han tocado diferentes escenarios. A raíz de lo que estamos conversando, me acordé de mis 18 años de trabajo en un hospital público, con una gran carga asistencial, con nada de recursos tanto desde el punto de vista humano como del punto de vista de recursos materiales y de infraestructura. La dinámica de trabajo era totalmente diferente a donde yo me voy posteriormente, que es la Clínica XXXX [privada], donde están todos los recursos, donde la carga asistencial existe, pero está controlada. La dinámica que yo tenía en el trabajo anterior era diferente. Podíamos desarrollar el trabajo, podíamos discutir, pelear, había un respeto con respecto a la profesión, no existía la competencia desleal que se ve en muchas partes. Y cuando peleaba o discutía y tenía problemas, se olvidaba; al otro día nos saludábamos igual que siempre y ya, pasaba. Yo con esa dinámica y con ese esquema de trabajo llegué a esta Clínica. Aquí no ocurre lo mismo.

Balance esfuerzos/recompensas

En este grupo, el trabajo en sí parece ser la fuente de la que emanan las más grandes retribuciones: la satisfacción por el ejercicio profesional mismo, la vocación, la pasión por lo que se hace.

Yo creo que todo parte de si a uno le gusta o no le gusta lo que hace (…). A mí me gusta el trabajo. Podría tener problemas por la forma que me desempeño —no solo me refiero en el lugar físico, en el banco de sangre, sino que en lo profesional—, pero sea lo que sea, me gusta lo que hago, me encanta.

No obstante, se reconocen insatisfacciones que derivan de la percepción de injusticias. Particularmente señalan injusticias porque los salarios no compensan las extensas jornadas de trabajo, que sobrepasan a menudo las horas contratadas.

El costo es el sistema de trabajo que se ha impuesto en este país. La gente ya no tiene una jornada, sino que tiene una jornada y media. Se busca un trabajo y medio, porque el sistema, desde el punto de vista económico, desde el punto de vista del pago, es un abuso.

Hubo consenso en el grupo de discusión respecto de que las mujeres ganan menos en sus trabajos y tienen menos opciones de carrera laboral, aunque reconocieron que no había diferencias en los niveles de formación y capacidades entre hombres y mujeres.

La mujer gana menos, además que su crecimiento laboral se estanca en cierta edad. Entonces, si uno no crece hasta los 35 o menos, 33, 34 años; si uno no crece en una posición de liderazgo profesional, o de aprendizaje profesional, tú te estancas. Ahí como que te estancas y después como que vuelve a resurgir la mujer profesional; después, cuando los hijos están mayores, más grandes y ha pasado cierta etapa. Entonces, en ese sentido por lo menos, a mí me preocupa mucho el hecho de crecer ahora, postergar mi maternidad hasta mayor, 35 años, pero en pos de lograr una posición profesional como la que yo aspiro.

Por ejemplo, a mí me pasó con un bono. Se supone que se reparte un bono por una cierta antigüedad. Yo no cumplía esa antigüedad, y un compañero de trabajo hombre tampoco lo cumplía. De hecho, habíamos llegado el mismo día. Sin embargo, no sé por qué a él le dieron el bono, me enteré por casualidad; fui a hablar con el jefe, me dijo: "él lo negoció así". Él negoció que ese bono que entregaban a los seis meses, se lo dieran, porque él lo negoció así…

Los sentimientos de injusticia derivan también de la falta de respuesta a demandas de formación que permitan desarrollar estrategias para enfrentar las situaciones de mucha carga emocional propias de estos trabajos. La no respuesta a estas necesidades es vista como una falta de consideración y de ausencia de valoración, por parte de las gerencias, de los esfuerzos que trabajadoras y trabajadores deben realizar.

He sentido un resentimiento en este último período, porque estoy trabajando con adultos mayores que están en período cercano al deterioro máximo —por lo general los adultos mayores son de 80 para arriba— y estamos muy relacionados con el tema de la muerte. Muchos de nuestros pacientes al final fallecen, y eso nos va dejando una carga muy negativa, y nuestra empresa no nos hace ninguna preparación para manejar todo lo que eso significa. Allá fallece alguien y se hace un ticket y se borra de las estadísticas, y ese es todo el proceso. No hay más que eso.

Yo he visto gritos de gente sobre la enfermera, y la enfermera tener que soportar esto. Yo siento que ahí no hay un manejo ni un apoyo hacia esta profesional. Yo le decía a la enfermera con que trabajo: "deberían enseñarte o prepararte o darte herramientas para tú manejar a un energúmeno que viene descontrolado sobre ti; cómo llevarlo, cómo calmarlo, cómo enfrentarlo, cómo mantenerlo; por lo menos para que le bajes esa carga con que viene". No las preparan para nada, las tiran a los leones. Por eso es que llevamos una enfermera por año.

3.4 Trabajo remunerado y trabajo doméstico y de cuidado: la carga de las mujeres

Hasta aquí el análisis de las relaciones entre trabajo y salud mental se ha limitado exclusivamente al ámbito de las condiciones en que se realiza el trabajo productivo remunerado. Esta limitación es la gran debilidad de los modelos teóricos desarrollados en este campo. Fuera de toda consideración ha quedado la tan sustantiva parte del trabajo destinado a la reproducción, realizado fundamentalmente por mujeres, así como las interacciones entre trabajo productivo y trabajo reproductivo (doméstico y de cuidado) y sus consecuencias en términos de desgaste y salud y de segregación de las mujeres en el mercado de trabajo.

A pesar de la ocurrencia de cambios culturales significativos en los últimos tiempos y de una creciente integración de las mujeres al mercado de trabajo, ellas continúan siendo las depositarias de las responsabilidades relativas al trabajo doméstico y de cuidado de los miembros de la familia. Como cualquier otro trabajo, las condiciones en que este se realiza son determinantes en la salud mental de las mujeres, y cuando ellas además realizan un trabajo remunerado para el mercado, agregan esta carga adicional a la de trabajo doméstico y de cuidado.

Por otra parte, el trabajo ha ido adquiriendo un lugar gravitante en la vida de las personas como resultado de nuevas formas flexibles de organización de la producción y de las relaciones laborales, de la mundialización de la economía, y de la revolución de los sistemas informáticos y de comunicación. Ello significa que el trabajo es omnipresente, dentro y fuera del ambiente laboral, sea porque se extiende más allá de la esfera laboral o porque se exige a las personas disponibilidad ilimitada para el trabajo, o porque no pueden desvincularse de las preocupaciones laborales. La difuminación de las fronteras entre vida laboral y vida privada o personal es un problema que afecta tanto a hombres como a mujeres. No obstante, hubo consenso entre los casos examinados en considerar que los problemas relativos a conciliación entre el trabajo remunerado y el doméstico no remunerado conciernen y afectan a las mujeres mayoritariamente.

La mujer tiene que seguir haciendo sus tareas. Mi señora trabajaba, mi señora tenía que llegar a cocinar; entonces es más estresante la labor de una mujer que la del hombre. Yo llego a la casa, llego a relajarme, es poco lo que hago.

Más allá de esta generalización, son las mujeres más pobres las que viven con mayor fuerza este conflicto, porque cuentan con menos recursos monetarios, formativos y sociales para enfrentarlos. Para ellas, "conciliar" sus dos mundos implica trabajar antes y después de las jornadas laborales en tareas domésticas y de cuidado con pocos recursos materiales para realizarlas; implica comenzar cansada la jornada laboral y, después de ésta, iniciar agotada la jornada de trabajo doméstico en el hogar.

Las trabajadoras asalariadas agrícolas de temporada señalan que no disponen de tiempo para el descanso; al trabajo en el hogar se le suman el cansancio del empleo remunerado y las preocupaciones asociadas a la pobreza.

En este tiempo yo salgo oscuro de mi casa y vuelvo de noche a hacer las cosas; a veces ni veo a los más chicos, porque se quedan dormidos. Una siente esa presión en el pecho, pero tienes que echarle para adelante no más. Cuando eres sola no te queda otra que apechugar.

Muchas de ellas viven con gran desgaste emocional el conflicto entre la necesidad de empleo y las demandas familiares. Quisieran no tener que ir a trabajar y quedarse en la casa a cuidar a sus hijos o nietos.

Uno no puede vivir de ese sueldo… Vives pensando qué voy a hacer mañana…

Como dueñas de casa, como mamás, ir al campo a trabajar requiere un esfuerzo muy grande física y psicológicamente…

En los sectores de bajos salarios, el problema de conciliación se agrava en tanto muchas personas, hombres y mujeres, se ven obligadas a trabajar de lunes a domingo para aumentar sus salarios con horas extraordinarias, lo cual significa perder tiempo de descanso, de sueño y de vida familiar.

No queda tiempo para otra cosa que no sea trabajar. No hay tiempo para la familia, ni menos los fines de semana, pero cuidadito con decir algo, porque te dicen, "si no le gusta, ahí está la puerta".

Las trabajadoras no profesionales de la salud señalan dificultades de conciliación similares a los casos anteriores. Fundamentalmente se alude a una carga excesiva de trabajo, a los sistemas de turnos y a la necesidad de trabajar horas extra para mejorar salarios en un sector en el cual —se subraya— hay una gran proporción de jefas de hogar, mujeres separadas que son sostenedoras de sus hogares, con muchas responsabilidades domésticas. Especialmente difícil es la situación de las trabajadoras de menor jerarquía, que deben trabajar horas extra y realizar turnos dobles para financiar la educación de los hijos e hijas. La consecuencia es falta de descanso y de convivencia familiar. Algunas de ellas consideran que trabajar en turnos nocturnos es beneficioso en lo que se refiere a su relación con los hijos, porque les permite verlos durante el día, aunque esto signifique mayores sacrificios en descanso y sueño.

Llegar a la casa, hacer el aseo, hacer el almuerzo, cuidarlos… Yo, cuando los tenía chicos, lloraba de impotencia, porque quería dormir y no podía. Mi obligación era hacerles el almuerzo.

Las mujeres de este sector se refieren en particular a la dificultad de mantener relaciones de pareja estables debido a los horarios de trabajo, y muchas atribuyen el haberse separado al hecho

de hacer turnos. De allí también que afirmen que las casadas no quieren hacer turnos nocturnos o dobles, aduciendo la presencia del marido en casa.[10] Es muy difícil, dice una entrevistada, que una pareja resista por mucho tiempo la rutina de los turnos.[11]

Las trabajadoras de la salud del sector público se consideran afortunadas, porque disponen de salas cuna, jardines infantiles y clubes para niños hasta doce o trece años —beneficios obtenidos por sus sindicatos— que se adaptan a los turnos de las trabajadoras. Esto ha venido a mitigar los efectos negativos de la articulación trabajo-vida familiar. Muchas de estas trabajadoras y trabajadores llevan a sus hijos con ellos al trabajo. Antes de la existencia de las guarderías, jardines y clubes, era mucho más complicado hacerlo y requería el apoyo de sus colegas.

En este grupo, la relación directa con las personas a quienes deben atender en sus trabajos les genera una carga emocional que implica preocupaciones, angustias, malestares, que no pueden abandonar cuando llegan a sus hogares o a cualquier otro espacio no laboral. Las trabajadoras de la salud señalan que se llevan a la casa a los pacientes, especialmente si son jóvenes y si están graves. Describen su trabajo como mentalmente muy cansador, porque implica mucha preocupación por quienes están a su cargo.

> *… y eso te sigue durante todo el turno, y en el turno siguiente, y a veces te llevas ese paciente para la casa. Te vas caminando con el paciente para la casa.*

Hablando de la relación trabajo-familia, el desgaste relativo a la doble jornada de trabajo aparece debilitado como preocupación entre los profesionales de la salud (no médicos) de ambos sexos respecto a los grupos anteriores, aunque describen esta relación como "difícil, pésima". El problema central se refiere a la omnipresencia del trabajo en la vida privada, a la lejanía de los hijos y a sentimientos de culpa como consecuencia de ello. Una mujer de 29 años que tiene un hijo de menos de dos años dice sentir que durante las vacaciones "conoció a su hijo". Otra señala que apenas se ven con su marido durante la semana. Las mujeres madres mencionan la culpa que se siente por salir a trabajar cuando hay hijos.

> *Lo otro con respecto a la presión laboral… yo he trabajado en dos lugares y eso me ha traído como consecuencia sentirme un poquito responsable de algunos temas con respecto al manejo de los hijos; sentirme un poquito culpable de no haber estado en algunas situaciones especiales, porque tenía pega allá o tenía pega acá. Eso, más que estresarme, me angustia; me siento un poquito sobrepasada con ese tema.*

Concuerdan en que aunque el trabajo remunerado es solo una parte de la vida, se trata de un ámbito muy importante que irradia al resto de su existencia. Es decir, que si a uno le va bien o mal en el trabajo, andará bien o mal en la vida en un sentido más general. Hombres y mujeres cuentan que al final de sus jornadas están tan agotados y absortos en las responsabilidades laborales, que tienen dificultades para conectarse con sus familias, amigos, con el descanso o la recreación.

---

10 En un estudio de Avendaño y Román (2002), "Efectos de los roles múltiples en el bienestar psicológico en enfermeras chilenas", se señala que las mujeres con convivencia estable realizaban menos turnos rotatorios que las mujeres solas, y las madres menos que las sin hijos. Asimismo, un 45 por ciento de las mujeres jefas de familia hacía turnos rotatorios, en comparación con el 25 por ciento de mujeres no cabeza de familia.

11 En un estudio sobre los efectos de los turnos, Barton y Folkard (1991), citados por Avendaño y Román (2002), encontraron que los niveles de estrés entre las enfermeras en turnos de día eran significativamente menores que entre enfermeras con turnos nocturnos y permanentes. Además, aquellas que tenían turnos rotativos de día y de noche presentaban menos bienestar que las asignadas solo a trabajo de día.

Yo lo que hacía era llegar a mi casa, ir a encerrarme una hora a mi habitación, fumarme un cigarro, relajarme, ver las noticias y después salir para cortar el estrés… (Mujer).

Hombres y mujeres señalan que esta presencia tan fuerte del trabajo en la vida de las personas lleva a cuestionar cosas que deberían ser incuestionables, como el tener hijos o no: "Hoy la decisión de tener un hijo pasa por el trabajo". Un hombre casado, sin hijos, indica que ahora él está tranquilo, pero cuando piensa en la posibilidad de tener un hijo, entonces sabe que su relación con el trabajo va a cambiar, vuelve a cero, siente una "inquietud emocional".

A pesar de estas dificultades, la centralidad del trabajo en la vida de las mujeres profesionales de la salud es una idea predominante. En sus reflexiones acerca de los estereotipos dominantes sobre los roles de género y las consecuencias negativas que ello tiene en el trabajo de las mujeres, aparece que "una vida dedicada a la casa…" está fuera de todas sus aspiraciones. Incluso estando conscientes de las limitaciones a la maternidad que impone el trabajo remunerado, no están dispuestas a abandonarlo.

En materia de retribuciones monetarias y de carrera, en general los hombres pueden destinar más tiempo de sus vidas al trabajo, lo que se traduce en mayores salarios y posibilidades de ascenso. Existe conciencia de que las mujeres reciben remuneraciones más bajas, aun por trabajos similares y en similares condiciones que los varones, y que tienen más limitaciones para desarrollar carreras profesionales. El embarazo es mencionado como una limitación importante en el desarrollo de las trayectorias laborales, en especial cuando se trata de acceder a cargos de dirección. Las empresas admiten que las mujeres son diferentes a los hombres y que tienen cualidades importantes, pero saben también que tienen siete meses en los cuales no están (pre y posnatal), y ello limita su nombramiento en algún cargo de dirección.

4. Reflexiones acerca de las relaciones entre condiciones de trabajo, género y salud mental

En estas páginas hemos realizado el ejercicio de analizar parte de la información cualitativa recogida mediante entrevistas en profundidad a trabajadores y trabajadoras de distintos sectores y ocupaciones y a través de grupos de discusión, desde la perspectiva del modelo "demanda/control", que incorpora las dimensiones "soporte social" y "equilibrio esfuerzo/retribuciones". A fin de integrar en el análisis la dimensión de género —que el modelo omite—, incluimos la dimensión "articulación trabajo-familia" y centramos el análisis en grupos que son nichos de empleo femenino: asalariadas agrícolas de temporada, personal de salud no profesional y profesionales de la salud no médicos.

De este ejercicio no esperamos extraer más que algunas hipótesis que arrojen alguna luz acerca de las relaciones entre trabajo y salud mental de hombres y mujeres.

La hipótesis central es que a mayor desequilibrio entre demanda psicológica y control sobre el trabajo (autonomía), entre esfuerzos y retribuciones, y menor soporte social, la percepción de sintomatología asociada a problemas de salud mental debiera ser mayor, y que debiera tender a la disminución en la medida en que trabajadores y trabajadoras logran mayor control sobre sus trabajos, mejora la calidad de las interacciones sociales (soporte social) y la relación esfuerzo/retribución se percibe como más equilibrada.

Aplicando la hipótesis a nuestros casos, deberíamos esperar que la percepción más negativa de sintomatología asociada a problemas de salud mental corresponda al grupo que hemos calificado de

mayor riesgo (asalariadas agrícolas de temporada) y que esa percepción debería ir mejorando en los grupos calificados de riesgo intermedio y de menor riesgo (personal técnico de salud, y profesionales de la salud no médicos).

Veamos qué dicen las personas que fueron entrevistadas y que participaron en los grupos de discusión.

4.1 Trabajadoras asalariadas agrícolas de temporada

Las trabajadoras asalariadas agrícolas de temporada tienen la percepción de no estar sanas, de sufrir cansancio físico —un exceso de cansancio— y de que el trabajo les está "pasando la cuenta".

Acá casi todas andamos cansadas. Al mes empezamos a sentir que nos arrastramos. La jornada es bien larga y pesada, porque hay que sacar la cosecha antes que madure.

Señalan sufrir problemas de salud tanto físicos como mentales. Entre los primeros, destacan la tendinitis asociada al trabajo rápido y repetitivo durante muchas horas, enfermedades digestivas (diarreas, úlcera, colon irritable) e irritaciones a la vista, atribuidas a los plaguicidas. A tales dolencias se agregan trastornos osteomusculares debidos a posiciones incómodas e inmóviles sostenidas durante toda la jornada.

Entre los daños mentales, señalan sentirse estresadas, a punto de caer en una depresión:

Estamos estresadas en el trabajo, al borde de la depresión, porque hay una presión psicológica muy grande…

El estrés percibido es atribuido fundamentalmente a tres condiciones del empleo: maltrato en el lugar de trabajo por parte de los jefes, supervisores o capataces; temor a la falta de empleo; y bajos salarios.

El mal trato de las jefaturas implica llegar a sus casas estresadas, "mal emocionalmente", lo cual repercute en las relaciones en el ámbito familiar, generándose conflictos que pueden llegar a manifestarse en violencia.

Cuando llegas mal del trabajo, llegas cansada, si te han dicho algo, imagínense emocionalmente como puedes estar (…) ¡Por Dios que es difícil conversar con la otra persona y estar bien!

Los bajos salarios y la inestabilidad laboral son causa de preocupaciones permanentes relativas al sostenimiento de sus familias:

Vives pensando "qué voy a hacer mañana y cómo llevo pan a mi casa"; eso hace que uno no esté bien como persona, ni mentalmente ni psicológicamente.

Cuando no hay un ingreso estable —porque así es el trabajo de temporada— pasas meses en que casi no duermes pensando cómo sobrevivir y eso te pone mal de los nervios… La mayoría de la gente anda en la cuerda floja, y por lo mismo se aguantan muchas cosas.

Yo creo que lo que más enferma es la inseguridad. Ni siquiera puedes hacer planes de futuro, porque no sabes si el próximo año te van a recibir. Nosotras vivimos en la incertidumbre, nunca se sabe cuánto vas a durar; te pueden cortar mañana o pasado y eso da que tomar mucho caldo de cabeza. Es una aflicción en el pecho y andas mal y a veces las mismas preocupaciones hacen que en la casa todos andemos alterados.

Frente al dolor y los malestares psicológicos que agobian a estas trabajadoras, la estrategia general es tomar muchos medicamentos.

4.2 Trabajadoras de la salud no profesionales

Las tensiones que señalan sufrir las trabajadoras de la salud no profesionales (personal técnico) derivan de manera muy importante de las dificultades para articular, por una parte, trabajo doméstico y de cuidado, y por otra, su trabajo remunerado en el campo de la salud, debido a las condiciones en que este último se realiza. Deben cumplir extensas jornadas y horarios inflexibles, deben adaptarse a sistemas de turnos rotativos y no ausentarse del trabajo, debido a la falta de recursos humanos en relación con la carga de trabajo que es necesario cumplir. A ello se suma que los bajos salarios las obligan a trabajar más horas y hacer más turnos para poder pagar deudas asociadas a la crianza y educación de los hijos.

> *Los turnos son muy largos, porque tomamos el turno de las 8 de la mañana y terminamos a las 8 de la noche; generalmente en entregar el turno nos dan las 9 de la noche y llegar a la casa a las 10, 10 y media. Entonces estamos todo el día afuera. Yo creo que eso altera la salud mental…*

Además de la intensidad de la actividad laboral debida a los factores señalados, las mujeres ponen énfasis en los daños derivados de la gran carga emocional propia de su rubro y en la falta de preparación para desarrollar estrategias que les permitan enfrentarla, así como en la inexistencia de un sistema de prevención para evitar daños a la salud mental.

> *Quiero destacar el tema de que no nos preparan para no enfermarnos de la mente. La tensión, las exigencias, la carga emocional, las tenemos que manejar solitas. No sé si lo hacemos bien o mal, sin pagar las consecuencias de eso.*

La intensidad del trabajo, la carga emocional, la sobrecarga horaria, los largos sistemas de turnos, y además con frecuencia un exceso de carga física, se traducen en agotamiento y, a la larga, en estrés y en la demanda de licencias: "Al parecer uno lo asimila, pero va minando; el daño es paulatino y silencioso".

Algunos testimonios atribuyen los malestares psicológicos a las malas relaciones con los superiores.

> *Estaba agotada por el trabajo, también por los malos tratos de los médicos; no daba abasto con el trabajo que tenía que hacer: mantener equipado todo el centro médico. Me estresé, fui al psiquiatra y me dio una licencia por estrés laboral. Cuando regresé al trabajo, mi contrato estaba terminado.*

Profesionales de la salud no médicos

Los profesionales de la salud no médicos, hombres y mujeres, destacan una dimensión que no fue mencionada por otros grupos, el "presentismo" como un rasgo de su quehacer profesional. En otras palabras, se presentan a trabajar incluso estando enfermos, debido a una sobrecarga permanente de trabajo y a los altos niveles de responsabilidad que tienen en sus cargos. No se atreven a tomar licencia.

El factor de mayor malestar deriva de las tensiones con los niveles gerenciales o administrativos de los establecimientos en que trabajan, que les exigen cantidad de atenciones, en oposición al traba-

jo de calidad que querrían realizar. Tanto en el sector público como en el privado estos profesionales están sometidos a mucho estrés por el apuro y por el número de pacientes que se les exige atender, sea que trabajen en servicios de urgencia, de servicios de tratamiento del dolor, de niños quemados u otros. Disponer de tiempo suficiente para entregar a cada paciente una atención más personalizada les produce satisfacción profesional y emocional.

Este grupo destaca también, a diferencia de los anteriores, que aunque el trabajo es motivo de estrés, presión, cansancio, es para todos una experiencia muy positiva e importante en sus vidas. Hombres y mujeres expresan que su trabajo les "agrada", les "apasiona". En particular, las mujeres profesionales de la salud aluden a menudo a su "vocación" como un elemento de mucha satisfacción, pero que implica, al mismo tiempo, un sobreinvolucramiento que puede afectar en lo emocional:

> *A mí no es que no me afecte, sino que me encanta involucrarme a concho con los pacientes, y una de mis pegas es a domicilio, con pacientes terminales con cuidados paliativos y geriátricos. Yo encuentro que no vale la pena trabajar en eso si uno no se mete de cabeza en las vidas de esas personas (…). Lo único que te salva es la vocación, por eso lo estoy haciendo… Cuando trabajé en otro lugar, las cosas rápido, te dejan una sensación de vacío súper fuerte. Como que lo más gratificante de esta opción de enfermera es poder involucrarme en el trabajo, con las personas.*

5. Algunas conclusiones a modo de hipótesis

Si retomamos la propuesta del modelo Karasek-Theorell y Siegrist, deberíamos comenzar preguntándonos si la percepción de salud de cada uno de los grupos analizados se relaciona con las dos dimensiones fundamentales del modelo —la carga de trabajo y la autonomía/control sobre el mismo—, y si las dimensiones relativas a soporte social y equilibrio esfuerzos/reconocimientos tienen efectos moderadores en la relación anterior.

Teniendo en consideración las dificultades de generalizar a partir de un estudio de casos, nos atreveremos a señalar algunas conclusiones que no pretendemos que sean más que hipótesis tentativas para comprender las relaciones entre trabajo, género y salud mental.

Imprescindible es, en primer lugar, destacar las aflictivas condiciones de trabajo de las asalariadas agrícolas de temporada y su percepción de una salud física y mental muy deteriorada. Solo las relaciones de sociabilidad que se establecen entre compañeras, y que a veces se traducen en colaboración mutua en la realización de las tareas, parecen tener la capacidad de moderar los efectos adversos de las dimensiones analizadas en su salud mental.

Las condiciones de trabajo, expresadas en las cuatro dimensiones analizadas, mejoran en el grupo de personal de salud no profesional y en el grupo de profesionales de la salud no médicos, destacándose en estos últimos un grado bastante mayor de autonomía y control sobre el trabajo, mayor percepción de retribuciones y niveles importantes de satisfacción laboral.

En los tres grupos, las relaciones con las jefaturas son mal calificadas —autoritarias, arbitrarias, maltratadoras—, pero hay entre ellos una diferencia relativa al poder del que se dispone para enfrentarlas. Las mujeres asalariadas agrícolas de temporada, dominadas por el temor al desempleo, no pueden más que someterse con docilidad a los maltratos.

5.1 Incidencia de la posición en la estructura social

De aquí que nos parece que la dimensión más general, que domina sobre las cuatro variables analizadas, es la posición en la estructura social de trabajadores y trabajadoras, en dos sentidos. Por una parte, en la medida en que se desciende en la escala social, las personas acceden a ocupaciones de menor estatus que se realizan bajo condiciones psicosociales muy precarias: excesiva carga de trabajo, estrictos sistemas de vigilancia y control, bajos salarios, contratos a plazo o por suministro, escaso reconocimiento, autoritarismo y maltrato de parte de las jefaturas, y débil o ningún poder de negociación, entre otras razones, por temor al despido. Por otra parte, la disponibilidad de recursos de todo tipo —formativos, monetarios, redes sociales— crece o decrece también según el estatus en la estructura social. Las personas ubicadas en las ocupaciones de menor estatus disponen de pocos recursos personales, siendo muy limitada su movilidad en el mercado, lo que fragiliza aún más su ya débil poder de negociación para mejorar las condiciones en que trabajan.

5.2 Incidencia de las diferencias de género

Una segunda conclusión se orienta en el sentido de las diferencias de género, destacándose tres situaciones de discriminación que afectan negativamente a las mujeres.

En primer lugar, en los tres grupos analizados hay consenso en considerar que el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado es responsabilidad de las mujeres, y que constituye una carga adicional de trabajo que genera desgaste físico y mental. No obstante, las condiciones en que se afronta, al igual que las condiciones en que se realiza el trabajo remunerado, dependen nuevamente de la posición de las mujeres en la estructura social. Las mujeres asalariadas agrícolas de temporada y las trabajadoras de la salud (no profesionales) hablaron del cansancio derivado de ambos trabajos, de la falta de ayuda y de descanso en el hogar, de las dificultades para mantener a sus familias con las bajas remuneraciones (retribuciones monetarias), de preocupaciones permanentes mientras trabajan por lo que ocurre en sus hogares y a sus hijos cuando ellas no están.

Las y los profesionales de la salud se aproximaron a este tema de manera más reflexiva, es decir, a través del análisis de la forma en que los estereotipos de género afectan sus comportamientos en la vida privada, y particularmente en la maternidad; la decisión de tener hijos, por ejemplo. No se habla del cansancio, del doble trabajo, sino de sentimientos de culpa y de revisión de los estereotipos de género.

En segundo lugar se destacó también, en los tres grupos analizados, la percepción de las mujeres de recibir salarios inferiores a los hombres, aun teniendo iguales capacidades y competencias, e incluso estando a cargo de trabajos más complejos y de mayor dificultad, precisión o dedicación.

En tercer lugar, las mujeres de los tres grupos se refirieron a diferencias de trato respecto a los hombres, tanto por parte de las jefaturas como de sus propios compañeros de trabajo. Las trabajadoras asalariadas agrícolas de temporada dedican parte importante de sus testimonios a denunciar actitudes de acoso sexual de parte de sus compañeros y de maltrato de parte de las jefaturas. También se refieren a tratos humillantes las trabajadoras de la salud profesionales y no profesionales, particularmente por parte de quienes están inmediatamente por sobre ellas: por ejemplo, nombrarlas por apodos propios de relaciones de intimidad, invitaciones a salir, entre otras actuaciones, lo cual no les ocurre a sus compañeros varones.

Finalmente, no podemos dejar de destacar, aunque no fue explícitamente expresado por las personas entrevistadas o participantes de los grupos, que hay una concentración de mujeres en nichos

de empleo que se caracterizan por una alta carga emocional. Es el caso de las trabajadoras de la salud no profesionales, de profesionales de la salud (no médicos) como enfermeras, psicólogas o matronas, y en el sector docente, que en este artículo no incluimos. La asignación cultural de trabajo de alta carga emocional a mujeres se vincula con atribuciones de rasgos como sensibilidad, maternidad, y otros estipulados para el rol femenino, pero que tienen sobre ellas el costo de un desgaste emocional que debe ser especialmente considerado cuando se intenta comprender sus problemas de salud mental.

En síntesis, clase social y género son dimensiones con especificidades propias que definen y significan los riesgos psicosociales en el trabajo, y los efectos nocivos sobre la salud mental de hombres y mujeres.

Referencias

Avendaño, C. y J. Román, J. 2002. "Efectos de los roles múltiples en el bienestar psicológico en enfermeras chilenas". Psykhe (Revista de la Escuela de Psicología de la P. Universidad Católica de Chile) 11(2): 27–41.

Barton, J., and S. Folkard. 1991. "The response of day and night nurses to their work schedules". Journal of Occupational Psychology 64: 207–218.

Díaz, X. y J. Medel. 2002. "Conciliación trabajo y familia". En: Trabajo y familia: ¿conciliación? Perspectivas de género, eds. J. Olavarría y C. Céspedes. Santiago: CEM, SERNAM, FLACSO-Chile.

Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile. 2007. ENCLA 2006. Resultados de la quinta encuesta laboral. Informe de Resultados. Santiago, Chile: División de Estudios, Dirección del Trabajo. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-95152_archivo_fuente.pdf

Durán, G., M. Kremerman y D. Torres. 2007. "Caracterización sector agroexportador chileno. Una mirada general". Informe elaborado para el Proyecto Araucaria. Santiago, Chile. http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20080205080552sector_agro.pdf (visitado 06/10/2009).

Eguiguren, P. 2009. "La conciliación entre trabajo doméstico y de cuidados, el trabajo remunerado y la salud mental en trabajadores/as chilenos/as". Proyecto de tesis para optar al grado de doctora en salud pública, Universidad de Chile. Copia de circulación restringida.

INE – Instituto Nacional de Estadística. 2005. "Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2001–2005". Santiago, Chile: INE.

————. 2008. "Encuesta Experimental sobre Uso del Tiempo en el Gran Santiago". Sistema integrado de Encuestas de Hogares. 30 de mayo de 2008. Santiago, Chile: INE.

Karasek, R. and T. Theorell. 1990: Healthy Work: Stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basics Books.

Ministerio de Salud, Chile. 2002. "II Encuesta de Calidad de Vida y Salud, Chile 2006. Informe de resultados, Total nacional". Santiago, Chile: Subsecretaría de Salud Pública, División de Planificación Sanitaria. Departamento de Epidemiología, Unidad de Estudios y Vigilancia de Enfermedades No transmisibles.

————. 2003. "Encuesta Nacional de Salud". Santiago, Chile: Ministerio de Salud.

————, División de Planificación Sanitaria, Chile. 2006. "Encuesta Calidad de Vida y Salud". Santiago, Chile: Ministerio de Salud.

Narbona, K. y G. Durán. 2008. "Caracterización del Sistema de Salud Chileno. Enfoque laboral, sindical e institucional". Informe elaborado para el proyecto Araucaria. Santiago, Chile.

PNUD – Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. 2009. Desarrollo Humano en Chile: La manera de hacer las cosas. Santiago, Chile: PNUD. http://www.desarrollohumano.cl/informe-2009/pnud_2009.pdf

Siegrist J. 1996. "Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions". Journal of Occupational Health Psychology (American Psychological Association) 1(1): 27–41.

Toro, J. P. y E. Ansoleaga. 2007. "La organización del trabajo y su relación con la salud mental en trabajadores de la minería". Propuesta de Investigación Facultades, Facultad de Psicología, Universidad Diego Portales, Santiago, Chile.

Vézina, M. 2000. "Les problèmes de santé reliés à l'organisation du travail: axes de réflexion. Presentación en Congrès de l'Association des médecins spécialistes en santé communautaire du Québec. Québec. Presentación en Power Point.

Vézina, M., R. Bourbonnais, C. Brisson, and L. Trudel. 2004. "Workplace Prevention and Promotion Strategies". Health Care Papers, 5(2): 32–44.