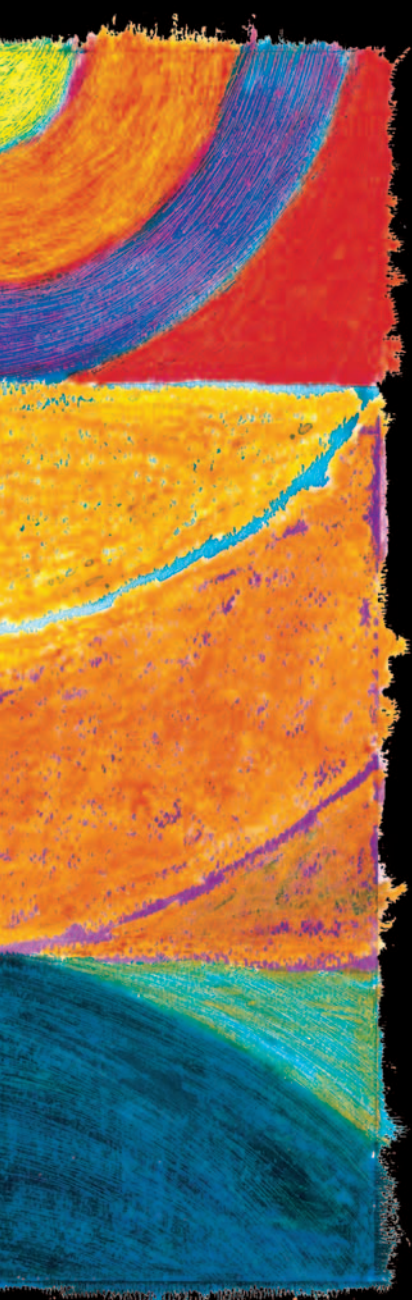




AMÉRICA LATINA, UN DEBATE PENDIENTE

APORTES A LA ECONOMÍA
Y A LA POLÍTICA
CON UNA VISIÓN DE GÉNERO

CECILIA LÓPEZ M.
ALMA ESPINO
ROSALBA TODARO
NORMA SANCHÍS

¿FLEXIBILIDAD LABORAL O PRECARIZACIÓN? EL DEBATE SOBRE LA REPRODUCCIÓN SOCIAL

*Rosalba Todaro**

1. Introducción

En este capítulo se analizan los cambios en el trabajo remunerado propios de la etapa actual del capitalismo globalizado y cómo este proceso interactúa con la reproducción social y los cambios en las relaciones de género.

Debido a la división sexual del trabajo todavía existente, es fundamental considerar de manera especial el papel de las mujeres y el impacto que sobre ellas han tenido los cambios laborales, las nuevas formas de organización de la producción y la interacción entre trabajo mercantil y trabajo reproductivo.

A la vez, se debe considerar cómo los cambios en las relaciones de género han afectado la organización del trabajo en sus dos componentes: trabajo remunerado y trabajo reproductivo y de cuidado no remunerado. Para estos efectos interesa también analizar los cambios en la distribución del trabajo reproductivo y de cuidado, entre el que se realiza sin remuneración por miembros del hogar (generalmente muje-

* Agradezco a mis colegas de CEM Ximena Díaz, Virginia Guzmán y Sonia Yañez por el privilegio del diálogo permanente en el tema de la flexibilidad de los trabajos.

res) y el que se realiza de manera remunerada, ya sea por contratación directa de un/a trabajador/a, o en los servicios públicos o privados. Se pretende, de esta manera, poner al debate cómo las condiciones de trabajo en lo productivo y en lo reproductivo y de cuidado, y los cambios en las relaciones de género inciden en la 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. Es decir, que cuando hablamos de flexibilidad y precariedad del trabajo, es necesario referirse tanto al trabajo para el mercado como al trabajo reproductivo y de cuidado, ya que en ambos está vigente esa contraposición.

En los capítulos anteriores ya se ha desarrollado un análisis de los profundos cambios en el orden económico mundial que han tenido lugar a partir de las crisis ocurridas en las décadas de 1970 y 1980, sus repercusiones en América Latina y las interacciones de estos procesos con los cambios en el orden de género. En América Latina se identifica este período como de agotamiento de la etapa de sustitución de importaciones, aunque éste es un proceso con marcadas diferencias entre los países que la integran.

Los cambios globales en el régimen de acumulación y en los marcos regulatorios nacionales e internacionales fueron acompañados con profundas transformaciones en la organización productiva. Éstas se basaron en la flexibilidad de la producción y de la relación entre clientes y proveedores, incluyendo subcontratación, tercerización, externalización, entre otras formas, que configuraron lo que se ha llamado la «empresa-red». Las nuevas tecnologías suministraron las bases materiales para la internacionalización de la gestión y la producción de las empresas, permitiendo, y a la vez favoreciendo, esa organización. Como resultado, en lugar de los sistemas estructurados y jerarquizados se ha ido construyendo un tejido de relaciones contractuales que se pueden adaptar a las necesidades cambiantes de la producción. Esto amplía la capacidad de maniobra y la flexibilidad del sistema productivo y financiero para responder con rapidez a los cambios y buscar las condiciones más favorables allí donde se encuentren, haciendo más flexible la localización, a la vez que más volátil. Respondiendo a estas condiciones, las empresas



utilizan todos los medios posibles para reducir los costos de producción, presionadas por la competencia global.

Las transformaciones en la organización del trabajo son parte fundamental de este proceso. La relación laboral y sus instituciones se caracterizaban en el período anterior por la ocupación a tiempo completo, fundamentalmente masculina, de duración indefinida, diseñada como una relación de largo plazo, y la jornada laboral tenía una duración estándar y regulada. Esta organización del trabajo para el mercado tenía como contrapartida la división sexual del trabajo, según la cual las mujeres realizaban gratuitamente el trabajo de reproducción de la fuerza de trabajo y de cuidado. La seguridad económica y la protección social de las mujeres dependían de que sus cónyuges cumplieran con los requisitos antes mencionados.

Hay que enfatizar que este modelo no incluía a la totalidad de la población¹. No sólo existían sectores excluidos, sino formas de empleo que escapaban a esta «normalidad», tales como los trabajos estacionales o contrataciones para servicios específicos. Sin embargo, el modelo representaba el ideal de la organización del trabajo productivo y reproductivo que actuó como parámetro de la institucionalidad laboral².

Tampoco todas las mujeres podían dedicarse exclusivamente al trabajo doméstico. Si bien en una alta proporción no participaban en el mercado de trabajo, muchas mujeres de bajos ingresos, o que no contaban con el tipo de familia que les asegurara la subsistencia, tenían que trabajar remuneradamente, y lo hacían incorporándose en actividades desplegadas fuera de las relaciones laborales reguladas.

Para ahondar en estas materias, comenzamos presentando las principales tendencias en el trabajo observables en la actualidad. Destacaremos algunos aspectos de la evolución de las condiciones de trabajo y los términos de la pugna entre flexibilidad y precariedad. Analizaremos las tensiones entre la organización del trabajo remunerado y las características que asume la reproducción social, y sus implicancias

-
- 1 Ya en los años 50 y 60, a pesar del crecimiento de un sector industrial organizado en varios países latinoamericanos, surgieron corrientes de pensamiento dedicadas a explicar la marginalidad y la permanencia de fuertes desigualdades en la estructura ocupacional (ver José Nun 2001).
 - 2 Esta visión tiene aún cierta vigencia y se expresa en los supuestos, no siempre conscientes, que sustentan parte de la normativa laboral y de las políticas sociales.

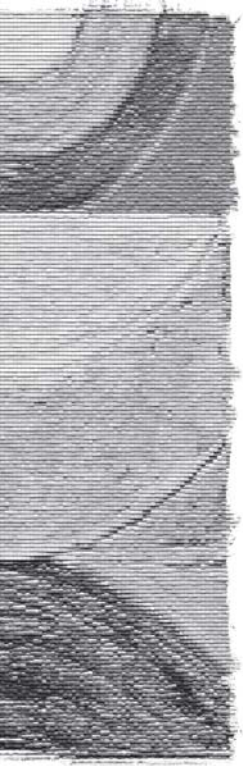
en términos de condiciones de trabajo derivadas de la flexibilidad «realmente existente» para la sustentabilidad económica y social.

2. Cinco tendencias básicas que construyen un escenario complejo

La primera tendencia que queremos destacar es la heterogeneidad creciente de las formas del empleo asalariado. En las últimas décadas han proliferado nuevas formas de relación laboral atípicas y se han incrementado las ya existentes, tales como el trabajo temporal y por obra, nuevas y variadas formas de trabajo a domicilio con o sin nuevas tecnologías, subcontratación y trabajo externo suministrado, jornadas variables bajo una creciente diversidad, inéditos mecanismos para generar intensidad laboral. Por lo general, estas modalidades se traducen en mayor inestabilidad laboral y variabilidad en el uso del tiempo.

La segunda tendencia se refiere a la diversificación y desestabilización de las biografías laborales, que se han hecho más discontinuas que en un pasado no muy lejano. Hoy es corriente que en los ciclos de vida laboral se alternen períodos de ocupación, de desocupación y de inactividad, que varían según sectores socioeconómicos, género y grupos etáreos. Esta discontinuidad afecta no sólo la percepción de ingresos, sino el acceso a los sistemas de protección de salud y de vejez, que siguen estrechamente relacionados con el empleo. Tal situación se ha visto agravada en las últimas décadas por el cambio ocurrido en los países latinoamericanos en los sistemas de pensiones, en los que se ha eliminado la base solidaria, para centrarlos en la capitalización individual. Como consecuencia, la seguridad social es hoy más dependiente que antes de la estabilidad y de las condiciones de trabajo.

La tercera tendencia está relacionada con la pérdida de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo laboral y social. En este aspecto, el tema que más se destaca es la tendencia a la eliminación o reducción de normas protectoras, tales como cambios en las bases de cálculo de la indemnización por despido, aumento de las causales de despido sin indemnización, restricción a la negociación colectiva, disminución de las garantías para el funcionamiento de los sindicatos, entre otros. Junto con esto, se puede subrayar el mayor peso del incumplimiento de la normativa y la menor capacidad fiscalizadora de las instancias estatales a cargo.



En este sentido, interesa indagar también otros aspectos que son, quizás, más complejos. Uno de ellos es que las normativas protectoras dejan de amparar a la mayoría, por la heterogeneidad de las formas de inserción laboral. Es decir, que los cambios en el mercado de trabajo son mayores que los cambios que pueda haber experimentado la institucionalidad laboral. Y esto es así porque si bien el nuevo régimen privilegia la adaptación de los factores de producción a las condiciones cambiantes, las nuevas normativas siguen manteniendo para su diseño el supuesto del trabajo estable y de condiciones de trabajo que deberían permitir materialmente una mayor flexibilidad. Un ejemplo claro es el que se relaciona con los sistemas jubilatorios basados en la capitalización individual de los aportes personales, que sólo resultan en jubilaciones decentes para las personas que tienen trayectorias laborales estables, con aportes continuos y/o altos niveles de ingresos. Estos sistemas, que obviamente no se condicen con las tendencias actuales del mercado de trabajo, perjudican de manera especial a las mujeres, cuyas trayectorias laborales se ven frecuentemente interrumpidas por el trabajo reproductivo y cuyas condiciones de trabajo suelen ser más inestables que las de los hombres³. Las personas que han entrado al mercado de trabajo en fechas más recientes (mujeres y jóvenes) se ven particularmente afectadas por la desprotección, ya que sus trayectorias tendrán un mayor componente de la actual tendencia a la inestabilidad. La variación por grupos socioeconómicos es, sin lugar a dudas, enorme. Algunos sectores socio-ocupacionales pueden sacar ventajas de un mercado laboral dinámico que permite «hacer carrera», mientras que otros sólo obtienen la parte de la inestabilidad.

La cuarta tendencia es el acelerado crecimiento de los servicios. El empleo en este sector reviste particularidades que demandan cambios en la organización de la actividad y en los tiempos en que se realiza. En los servicios la producción y el consumo ocurren simultáneamente, por lo que esta actividad produce ritmos en que los perfiles horarios se diversifican y requieren una flexibilidad mayor que en la producción de bienes, donde el consumo y la producción están separados en el tiempo. Además de la simultaneidad señalada, los horarios de consumo se han ampliado y diversificado, notoriamente en el co-

3 Un estudio realizado en Chile (Mauro y Yáñez 2004) muestra que el 80 por ciento de las personas que no alcanzarán a cumplir los requisitos para obtener la pensión mínima son mujeres. Estas personas tendrán que acogerse a pensiones asistenciales.

mercio, por lo que la flexibilidad horaria y del volumen del empleo se ha convertido en una característica del sector.

Como quinta tendencia, destacamos aquellos aspectos relativos a la erosión de la división sexual del trabajo y que afectan la modalidad de reproducción social. Factor central en esta tendencia es el masivo ingreso de las mujeres al mercado laboral, aunque ello ocurra con importantes diferencias al interior de América Latina y el Caribe⁴. Este incremento de la inserción laboral femenina se vincula tanto a una mayor oferta como a una creciente demanda de trabajo, ambas con incidencia en la situación laboral de las mujeres.

En aquello que se refiere a la oferta, encontramos que el salario de reserva de las mujeres se ve afectado por condiciones económicas, sociales y culturales. Por un lado, están los cambios en las necesidades económicas de las familias, resultantes de las crisis que han afectado a los países de la región, y cuyo impacto fue notorio en las décadas de 1970 y 1980. En tal situación las mujeres trataron de compensar los deteriorados ingresos de los hogares, la mayor mercantilización de los servicios públicos y la creciente inestabilidad e inseguridad de los empleos. Pero, a la vez, su creciente ingreso al mercado laboral tiene otros motivos: refleja cambios en las expectativas de las mujeres, las cuales venían aumentando con su mayor participación en la educación y sus reivindicaciones políticas, con el deseo de autonomía y el cuestionamiento a la división tradicional del trabajo, la tendencia a la baja de las tasas de fecundidad, junto con una diversificación en los arreglos familiares e inestabilidad de las parejas que ha erosionado la imagen del jefe de hogar-padre proveedor.

Por el lado de la demanda, el factor más destacado es el crecimiento de la contratación en sectores exportadores no tradicionales y la atracción que ellos ejercen a la inversión extranjera directa. Algunos de estos sectores tienden a ubicarse en localidades donde las mujeres tienen bajo salario de reserva, es decir, están disponibles para trabajar con bajas remuneraciones, resultado de una combinación de factores relativos a la estructura familiar y a la falta de oportunidades económicas alternati-

⁴ La tasa de participación laboral femenina promedio de América Latina y el Caribe (16 países) pasó de 29 por ciento en 1980 a 48 por ciento hacia el año 2000 (Fuente: Elaboración propia con base en ILO, Key indicators of Labor Market KILM 2002, Yearbook of Labor Statistics 2001 y Laborsta (International Labour Office Database on Labour Statistics).



vas. En general se trata de rubros intensivos en el uso de mano de obra, en procesos productivos con alta segregación sexual del trabajo, que utilizan habilidades de las mujeres consideradas naturales pero que, en realidad, aprovechan una capacitación adquirida en el proceso de socialización (Todaro 2003). Como hemos visto en el capítulo 2, el aumento de la demanda de trabajo femenino por ampliación de sectores de exportación no tradicional varía según los países, regiones y estructura económica. También son fuente de demanda de trabajo de las mujeres otros sectores que se encuentran en expansión producto de las transformaciones económicas, tales como el sector financiero y el comercial. En ellos se observan cambios en la estructura de empleo y la organización del trabajo, con un aumento sustantivo de la participación femenina.

El aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo no tiene una contrapartida explícita en la cobertura de las necesidades de la reproducción y en los cambios que se derivan de la nueva organización económica. Se ha incrementado el componente mercantil de los servicios que ya se proveían desde fuera del hogar de manera gratuita por el Estado, y lo mismo sucede con algunos servicios provistos por la actividad no remunerada de las mujeres en el hogar. En ambos casos esto perjudica a los sectores de menores ingresos, que tienen menor acceso a tales servicios, y pone en tensión el trabajo de las mujeres con las necesidades reproductivas. Pero esta tensión no se limita a los sectores de menores ingresos, dado que las necesidades de la reproducción aumentan a lo largo del espectro social, aunque las consecuencias son diferentes según el nivel de ingresos.

3. La flexibilidad del trabajo realmente existente

En esta sección nos referiremos a la flexibilidad del trabajo en su concepción más amplia, es decir, incluiremos tanto lo que corrientemente se denomina flexibilidad laboral (o, en una definición más estrecha, flexibilidad del mercado de trabajo), como la flexibilidad del trabajo reproductivo y de cuidado.

3.1 Flexibilidades y rigideces de la relación laboral

Explorar la flexibilidad laboral tal y como se ha producido en este momento histórico se hace difícil por las discrepancias entre los concep-

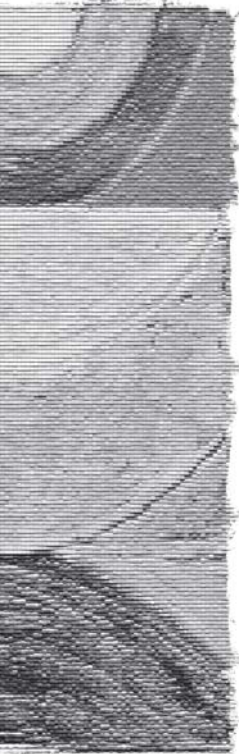
tos y la información disponible. Cambios en las formas concretas que adopta el trabajo llevan necesariamente a un cambio en su conceptualización, que a la vez dará lugar a una modificación en la aproximación estadística para lograr una medición ajustada a la realidad. En este proceso, se producen desfases temporales entre los conceptos y las mediciones. Muchas veces cambios en los conceptos son medidos a través de aproximaciones que permiten datos recogidos sobre la base de conceptos crecientemente obsoletos (Gálvez 2005). Se están produciendo lentamente ajustes en las encuestas laborales, aunque la heterogeneidad de formas y variantes hace más compleja su captación. La lentitud y diferente ritmo de estos ajustes dificultan, además, la comparabilidad entre países.

Gran parte del sustento empírico de los análisis de flexibilidad laboral se encuentra en estudios de caso y cualitativos. Éstos permiten el análisis de la organización de la producción y del trabajo en el nivel micro, aportando, a la vez, a la conceptualización que sustenta los cambios en las mediciones en el mercado de trabajo, donde se expresarán los resultados de los procesos de flexibilización.

Por flexibilización se entiende, en el ámbito de las empresas, las medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas, a fin de aumentar la eficiencia y la competitividad. El proceso productivo y de comercialización asume una mayor flexibilidad para adaptarse a la demanda y mercados más inestables y cambiantes, que marcan una diferencia sustantiva con el periodo de producción en masa, y de esta manera presionan para aumentar el rendimiento de los factores productivos.

La flexibilidad laboral se incluye entre este tipo de medidas, pero no se han contemplado las que surgen de las necesidades e intereses de las personas radicados fuera del ámbito estrictamente productivo y que requieren ser compatibilizados con el trabajo remunerado. Sólo las mujeres tienen presente estas necesidades, pero en su mayoría lo asumen como parte del papel que se les atribuye en el trabajo no remunerado de cuidado, y no como requerimiento para asegurar el conjunto del trabajo necesario para la reproducción social. Por lo tanto, ellas terminan haciéndose cargo de los costos y de las condiciones de trabajo resultantes.

Aunque las clasificaciones de la flexibilidad laboral varían entre autores, hay coincidencia en distinguir las que producen cambios en las formas de contratación e impactan el mercado de trabajo, de aquellas formas que afectan el proceso de trabajo mismo, una vez que el/la



trabajador/a está contratado/a y moviliza su fuerza de trabajo en los procesos de producción de bienes y servicios⁵. A las primeras se las incluye en la denominación de *flexibilidad externa*, y pueden tomar tanto la vertiente *numérica* —variando el volumen de trabajo a través de despidos, contratos a plazo fijo, temporales y eventuales— como la vertiente *funcional*, que implica externalización y subcontratación de actividades. A las que afectan el proceso de trabajo se las denomina *flexibilidad interna*, que en su vertiente *numérica* implica cambios en la jornada laboral e intensidad del trabajo, mientras que la vertiente *funcional* implica generar polivalencia laboral, calificación del personal, trabajo en equipo, salario variable, etc. (Yañez 2004b).

Flexibilidad	Numérica	Funcional
Externa	Afecta número de ocupados/as (despidos, trabajo temporal, etc.)	Externalización y subcontratación de actividades
Interna	Variaciones en jornada laboral e intensidad del trabajo	Cambios en la calidad o características del trabajo

Resulta importante distinguir las formas de flexibilidad que se basan fundamentalmente en la reducción de costos, en contraposición a otras en que se busca un aumento de la productividad. Estas modalidades no se observan en forma pura, pero, en general, en las primeras predomina la flexibilidad externa, con contrataciones que restringen los beneficios para el trabajo asalariado; en el segundo grupo, en tanto, se encuentran empresas o partes de procesos productivos donde la rebaja de los costos por la vía de la restricción de la protección laboral no es lo más importante, y se enfatiza en que la aplicación de procesos y características del trabajo inciden en la productividad.

Algunas partes del proceso productivo pueden requerir mayor control que otras, o diferentes formas de control, por lo que el personal de las

⁵ Estas distinciones nos llevan a no usar el término *flexibilidad del mercado laboral* como genérico para la flexibilidad del trabajo remunerado, dado que lo restringiría a la flexibilidad externa. Por ello usamos el término más amplio de *flexibilidad laboral*.

empresas se divide en segmentos con diferente integración a ellas, con un núcleo de trabajadores permanentes y protegidos, y una periferia de trabajadores inestables que se considera fácilmente sustituible. Esto no significa ubicarlos/as como sector informal. Podrían, en cambio, ser calificados como empleos informales si con ello nos referimos a que no tienen las características que se desprenden de la relación laboral normal, aunque sean parte del funcionamiento del «sector moderno» de la economía.

Las modalidades de subcontratación son diversas: subcontratación de empresas, contratación de trabajadores/as externos individuales, o cadenas con distintos eslabones de subcontratación hasta llegar al trabajo a domicilio. En el trabajo a domicilio suelen predominar las trabajadoras, no sólo por las ramas y procesos que utilizan este trabajo, sino también porque son ellas las que tienen pocas alternativas más que «aceptar» esta forma de relación laboral para poder combinarla con el trabajo reproductivo no remunerado. La rama más antigua en esta modalidad laboral es la de confecciones⁶ y, dentro de ésta, la actividad de costura, pero se constata un gran incremento en ramas de servicios modernos, como en algunas formas de comercialización, por ejemplo. Así se genera, por la vía de la subcontratación, una categoría laboral que se ha denominado *pseudo-independiente*, porque se reemplazan los contratos de trabajo por contratos civiles o comerciales, aunque se mantengan todas o la mayoría de las características del trabajo dependiente⁷. Un estudio de Thelma Gálvez (2005) deja en evidencia este fenómeno, que ejemplificaremos con un dato: el 42,1 % de las mujeres y el 21,3 % de los hombres cuentapropistas se relacionan con un solo cliente y un solo proveedor, cliente y proveedor que sería la misma persona o empresa, y que además les entrega normas sobre ritmo, cantidad o plazos de producción. Esto permite deducir su

-
- 6 El trabajo a domicilio es de larga data en la industria del vestuario y del calzado. Allí se ubicó una parte importante de las mujeres que necesitaban aumentar los ingresos del hogar (en especial aquellas con hijos/as) tratando de compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico. Esto ocurrió antes y durante el apogeo del modelo hombre proveedor y mujer ama de casa. La reestructuración en estas industrias trajo un número importante de despidos —en especial en los trabajos «femeninos»—, cambiando la relación asalariada por trabajo a domicilio y en pequeños talleres. Esto disminuyó tanto los costos laborales como de capital fijo.
 - 7 Las nuevas encuestas de empleo tratan de distinguir esta forma de trabajo de la categoría de los cuentapropistas y, de esta manera, detectar nuevas formas de empleo informal que difieren del así llamado sector informal.

relación de dependencia, vale decir, una forma de producción, control y entrega del producto muy diferente a la del cuentapropista, que toma sus decisiones sobre la producción y la venta a diversos clientes.

En esta categoría de pseudo-independientes se encuentra también una creciente fuerza de venta, ligada directamente a empresas productoras de bienes que se comercializan por la vía de ventas telefónicas y a domicilio, en una relación sin relación laboral alguna. Jurídicamente el trabajo asalariado se transforma en trabajo por cuenta propia y se crea una masa laboral flexible, externalizándose los costos de protección social y los riesgos asociados al ámbito de la vida laboral y privada. El caso del teletrabajo, todavía de escasa incidencia en América Latina en su forma más estricta, es diferente: flexibiliza el lugar en que el trabajo se realiza, así como la jornada, a través de la utilización de tecnología, sin que se elimine necesariamente la relación laboral asalariada con la empresa que la implementa.

La alta sensibilidad de algunos sectores ante las fluctuaciones de la demanda —es el caso de la vestimenta, pero también de otras actividades con características estacionales— requiere, desde el punto de vista de la empresa, de una fuerza de trabajo «parachicos»⁸, de la que se pueda prescindir fácilmente cuando disminuye la demanda del tipo de trabajo de que se trate; o, contrariamente, una fuerza de trabajo de la cual las empresas mandantes puedan disponer rápidamente en períodos de incremento de la demanda.

Externalizar la producción más sensible a las fluctuaciones de la demanda permite también economías del capital fijo, y evita mantener capacidad ociosa en tiempos de baja producción y una disminución de costos relacionados con la readecuación del proceso técnico a las características de nuevos modelos o productos.

Las estrategias de las empresas son múltiples. Un caso estudiado en el Nordeste de Brasil es la creación de cooperativas de trabajo para actuar como subcontratistas, impulsada por autoridades regionales o locales de zonas deprimidas que buscan generar empleo en su territorio⁹. Se

⁸ Yañez 2004b.

⁹ Este tipo de organización de las unidades productivas, por tener la forma de cooperativa, transmite una imagen de que los productores directos tienen el control sobre la misma. Esto reduce la sospecha de algún manejo abusivo de la fuerza de trabajo. Sin embargo, estos estudios muestran que tiene consecuencias precarizadoras encubiertas.

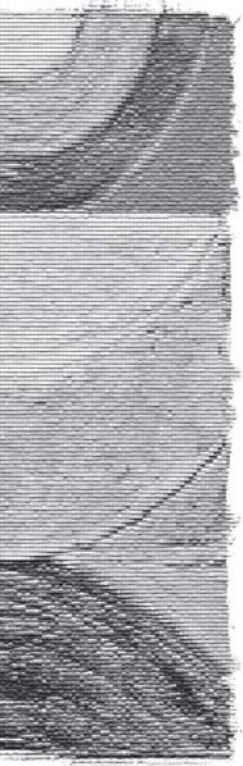
trata de reducir los costos laborales creando puestos de trabajo sin protección laboral, pero sin caer en situaciones ilegales (Lima 2001).

Las formas de flexibilidad orientadas a la búsqueda del aumento de la productividad se implementan preferentemente en empresas que compiten en mercados de bienes y servicios de alto valor agregado, y cuya producción hace uso de nuevas tecnologías y fuerza de trabajo calificada. Estas empresas aprovechan el potencial elástico de las tecnologías de la información y comunicación para flexibilizar la relación entre instrumentos y fuerza de trabajo, la descentralización y la mercantilización de las organizaciones.

Otra de las formas de flexibilidad externa es la subcontratación a otras empresas de actividades que no son parte del giro principal de la empresa mandante, ya sean generales o complementarias. De esta forma se logra una disminución de costos aprovechando la especialización de terceros, y haciendo así más ágil el propio negocio. La subcontratación no implica necesariamente precarización si la empresa subcontratista mantiene a sus trabajadores/as con contratos laborales regulares.

También hay que mencionar el suministro de trabajadores/as de alta calificación técnica o profesional en actividades cercanas al giro de la empresa, con contratos a plazo fijo o por honorarios de servicios, casos en que es frecuente que trabajen en las dependencias de la empresa central y bajo su mando. Las empresas informáticas de *outsourcing* que están sujetas a fluctuaciones de la demanda utilizan este recurso de fuerza de trabajo adaptable sin los costos de contratación y despido o de mantener una sobredotación y «tiempos muertos». Por lo tanto, aunque se trate de empresas con mayor énfasis en la calidad y la productividad, tienen en común con las empresas cuyo énfasis principal son los costos, la creación de dos segmentos de trabajadores/as, con un núcleo estable protegido y una periferia con menor protección, aunque estos dos segmentos tengan altas calificaciones.

Estos cambios en la organización de la producción y el trabajo se pueden analizar como un proceso de redistribución del riesgo empresarial entre empresas centrales y empresas subordinadas, y entre empresas y distintos tipos de trabajadores, o como una redistribución al interior del grupo de asalariados en que se les traspasa a algunos de ellos parte del costo de las variaciones en la demanda (Gálvez 2005).



El peso de las diferentes formas de flexibilidad laboral va cambiando con las transformaciones de las economías. Una investigación de Nadya Araujo Guimaraes (2001) sobre patrones de movilidad en la industria brasileña¹⁰ muestra que la flexibilidad externa numérica, alcanzada a través de despidos para ajustar la dotación de trabajo a las necesidades de la empresa en un momento dado y recuperar ese trabajo en un segundo momento, puede derivar en otras formas de flexibilidad. En el periodo del estudio, el mercado de trabajo mostraba una reducción persistente del nivel de empleo y una mayor selectividad en el mercado de trabajo, particularmente en lo que se refiere a empleos más protegidos. En estas circunstancias, la flexibilidad a través del despido no podría resultar «simétrica» de salida y entrada, es decir, en los mismos tipos de empleo en cantidades similares, sino que el reingreso se produciría crecientemente en empleos con otras modalidades de flexibilidad, por ejemplo el trabajo temporal o subcontratado.

Desestandarización de la jornada laboral

Una manifestación particularmente relevante del proceso de flexibilización interna actual es la referida a las nuevas características de la jornada laboral (Yañez 2004b). En su forma numérica, tal flexibilización se expresa en la desestandarización de la jornada laboral, con una creciente variedad de jornadas que afectan tanto la duración como los horarios de trabajo (turnos, trabajo nocturno y en días festivos), a la vez que se flexibiliza la organización del tiempo de trabajo (jornadas variables, sin horario fijo, trabajo a demanda o de libre disponibilidad, trabajo escalonado, etc.).

Lo que se denomina flexibilidad de la jornada laboral se traduce en la realidad actual en fuertes rigideces para trabajadoras y trabajadores, ya que no dan espacio para adaptarla a las necesidades de las personas y a la flexibilidad requerida en el trabajo reproductivo y de cuidado (Díaz y Todaro 2004).

En el trabajo por turnos, los bloques de trabajo y tiempo libre varían en cuanto a su extensión y distribución, de manera que los horarios y días

¹⁰ Nadya Araujo Guimaraes (2001) realiza una investigación con datos del sistema de información del Ministerio de Trabajo y Empleo sobre los despidos y admitidos por las empresas brasileñas, y sigue durante 10 años los eventos de movilidad de un grupo de trabajadores y trabajadoras industriales despididos en 1989.

de descanso pueden ser modificados permanentemente, limitando a los y las trabajadores/as la planificación de su tiempo extra-laboral. Es decir que la flexibilidad para la empresa rigidiza el uso del tiempo de trabajadoras y trabajadores. La tendencia al crecimiento de los servicios incide en este problema, ya que –como dijimos– los tiempos del trabajo tienen que coincidir con los tiempos del consumo.

En la modalidad de jornada completa interrumpida¹¹, especialmente en el comercio y en algunos servicios, se produce un uso discrecional por parte del empleador del tiempo de pausas no remuneradas (la más común es el almuerzo), que se extiende de manera tal que deja tiempos remunerados disponibles para asegurar la permanencia en los horarios de mayor actividad sin tener que pagar horas extraordinarias o contratar más trabajadores/as. En consecuencia, la jornada se alarga en la práctica, disminuyendo la libre disposición del tiempo extralaboral, en especial con el aumento de la distancia del lugar de trabajo y de residencia como consecuencia de la dispersión de la localización de los establecimientos productivos y de residencia, en especial en las ciudades grandes.

Se comprueba un aumento de las jornadas laborales libres, no sujetas a control horario pero sí a mecanismos indirectos de control, especialmente a través de altas exigencias en las metas impuestas a la/el trabajador/a, combinadas con bajas remuneraciones fijas y un alto porcentaje variable de la remuneración. De esta manera, se logra extender la duración de la jornada más allá de la jornada ordinaria, aunque con flexibilidad en los horarios.

Otra modalidad que prolifera en algunos servicios es la jornada flexible en contacto permanente con la empresa a la espera de un llamado para satisfacer una demanda muy variable en términos de urgencia o necesidades específicas. Para las empresas implica un menor número de personas empleadas con tiempos muertos, pero manteniendo la disponibilidad para cuando se necesiten. Para los y las trabajadoras la jornada depende del ritmo de la demanda, de manera que limita el libre uso del tiempo extra-laboral.

Los horarios de entrada y salida desplazados permiten a los/as trabajadores/as adelantar o retrasar el ingreso, manteniendo la extensión

¹¹ Ver Díaz y López (1999).



diaria de la jornada y una franja rígida de presencia. Este tipo de flexibilidad facilita en cierta medida la conciliación entre trabajo productivo y reproductivo, y ofrece una mayor libertad en el manejo de la vida extra-laboral. Sin embargo, no todos los empleos y procesos de trabajo permiten este tipo de flexibilidad horaria, ya que algunos trabajos se basan en la presencia física en el puesto.

La flexibilidad de la jornada que deriva en jornadas extensas se produce a través de las remuneraciones variables¹². Las remuneraciones que tienen un gran componente variable estimulan la «complicidad» de los/as trabajadores/as para la extensión de la jornada por sobre la jornada legal.

Las jornadas parciales están proliferando como forma de cubrir períodos de mayor demanda en ciertas épocas del año, o en el comercio y servicios de fines de semana. Este tipo de jornadas se utiliza para trabajo poco especializado y de fácil sustitución, por lo que frecuentemente da lugar a contrataciones atípicas. Un factor negativo agregado es que, cuando se realizan en una gran variación de horarios o en periodos «sociales»¹³, tienen un potencial desestructurador de la vida cotidiana¹⁴.

En el otro extremo del espectro laboral, las jornadas parciales se utilizan en trabajos profesionales de alto nivel, cuya sustitución puede ser difícil o costosa. Son preferidas principalmente por mujeres, en especial cuando pueden subir y bajar la extensión de la jornada de acuerdo con el ciclo de vida, y si existe libertad de recuperar la jornada completa. El sector socioeconómico y la calificación marcan la diferencia entre resultados precarizadores y una flexibilidad «virtuosa».

Ahora bien, las encuestas de empleo muestran que la mayoría de las personas que trabajan jornadas reducidas preferiría jornadas mayores (Díaz 2004). Esto se debería, en gran medida, a las bajas remuneraciones y escasos beneficios que comportan las jornadas reducidas o, en sectores calificados, a que se desea «hacer carrera». La incidencia de

12 Los sistemas de pago variables se pueden considerar como una forma de flexibilidad que se agrega a la funcional y la numérica: la flexibilidad financiera (Gálvez 2001).

13 El término se refiere a horarios en que una mayoría no está en horario laboral y se pueden utilizar en las relaciones sociales y familiares.

14 Las consecuencias en la desestructuración de la vida cotidiana varían dependiendo de la situación de vida. Este tipo de trabajo puede ser conveniente en un periodo de la vida en que la actividad principal deseada es otra y no hay obligaciones familiares importantes. Por ejemplo, los fines de semana o las vacaciones pueden ser momentos laborales pasajeros para estudiantes.

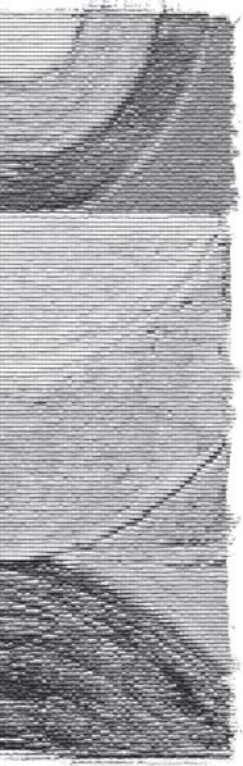
la jornada parcial difiere de manera notoria entre los países de América Latina, pero en la mayoría de ellos las mujeres tienen una tasa mayor de empleo parcial que los hombres¹⁵.

Por último, queremos señalar cómo los nuevos métodos gerenciales basados en la confianza regulan el trabajo a través del compromiso con altas metas y responsabilidades, en especial en cargos técnicos y profesionales. Estos métodos otorgan, efectivamente, mayor libertad y autonomía que antiguas formas de control y trabajos rutinarios, pero los estudios de calidad del empleo y de salud ocupacional muestran que aumenta la extensión de la jornada y el desgaste por tiempo y por estrés. «Los empleadores les piden independencia, iniciativa en la toma de decisiones, voluntad para tomar riesgos, cuando antes sólo se esperaba disciplina, puntualidad y adhesión estricta a las reglas. Han aumentado las oportunidades pero también los riesgos individuales» (Pickshaus, 2002). Esta modalidad no implica precarización del empleo en el sentido corriente del término: «lo que se busca es una flexibilidad que no afecta significativamente el contrato individual, sino que trata de optimizar la disponibilidad del trabajador y su cálculo» (Jurgen Eckl: intervención en un debate. Ver CEM 2002:104).

La mayor heterogeneidad en la organización del tiempo de trabajo ha dado lugar a que el tiempo no laboral también se torne individual. Por lo tanto, se produce una incompatibilidad con los tiempos familiares y de sociabilidad que dificulta tareas de crianza y cuidado, y debilita nexos sociales y colectivos.

Hay que señalar que no es intrínseco a todas las formas de flexibilidad analizadas que el trabajo se aleje de la relación laboral asalariada, aun en los casos en que se generan contratos laborales menos estables. Lo que marca la diferencia es la relación entre el cambio en las características del puesto de trabajo (jornada, lugar de trabajo, tecnología, por ejemplo) con el tipo de relación laboral y con la facilidad o no para eludir la protección de los y las trabajadores, en lo que también influye el esta-

15 En algunos países, como Guatemala y México, la tasa de empleo de jornada parcial de las mujeres cuadruplica la de los hombres, mientras en otros, tales como Ecuador, Nicaragua, Venezuela y Argentina, la duplican. Este último país mostraba en 2003 la tasa más alta de empleo a tiempo parcial femenino de América Latina, alcanzando casi el 43 por ciento. Las cifras sólo muestran tasas menores del 10 por ciento y similares entre hombres y mujeres en Chile y algunos países del Caribe. Ver SIAL (Sistema de Información y Análisis Laboral), OIT, Oficina Regional para las Américas: Lima.



do de la capacidad negociadora de las partes. Las consecuencias en calidad del empleo obviamente varían según se trate de que la flexibilidad busque la reducción de costos laborales por trabajador/a o el aumento de la productividad. Pero sí parece claro que la normativa laboral que fue creada en función de otro régimen económico, no logra ser protectora en la actualidad para una proporción creciente de trabajadores y trabajadoras. Robert Castel plantea al respecto que «no vamos a volver sobre las mutaciones tecnológicas, o inclusive sobre las nuevas reglas de la competencia internacional. El desafío actual es saber si es posible asociar la movilidad laboral a nuevas seguridades y derechos. Antes, los derechos y la seguridad social estaban atados al empleo estable. Si el empleo se convierte en intermitente, discontinuo, frágil, habrá que darle un status al trabajador móvil. Es decir, que esta movilidad, sin duda indispensable, no se pague como casi siempre hoy en día, con una pérdida de derechos; la idea es una seguridad profesional garantizada más allá de los cambios o alternancias de empleos» (Castel 2005).

3.2 Flexibilidades y rigideces del trabajo reproductivo

El trabajo reproductivo y de cuidado ha sido relegado a las esferas invisibilizadas de la economía. El sistema socioeconómico toma la forma de un iceberg, donde las diferentes esferas de la actividad económica permanecen escindidas en función de la lógica operante en cada una de ellas (Pérez Orozco 2006). Por esto, nos parece importante hacer algunas precisiones conceptuales que ayuden a esclarecer el lugar económico del trabajo reproductivo y especificar la relación producción–reproducción en el momento actual¹⁶.

Antonella Picchio (1994) sostiene que el análisis del trabajo de mercado «utiliza generalmente planteamientos teóricos que marginan y ocultan todo el proceso de reproducción del trabajo y su especificidad. La incapacidad de situar el trabajo de reproducción en un marco analítico adecuado ha llevado muchas veces a silenciarlo, como si fuese un trabajo invisible». Esto ha dado lugar a una invisibilidad social de este trabajo y

¹⁶ Es conveniente aclarar que hay una cierta imprecisión en las definiciones y uso de los términos ligados a la reproducción social. Trabajo reproductivo se usa especialmente para la reproducción biológica y de la fuerza de trabajo, aunque también podríamos usar este término para expresar el tipo de sociedad que se reproduce: instituciones, valores, cultura, etc.

de las personas que lo realizan. Pero fundamentalmente queda fuera del análisis la relación producción-reproducción que caracteriza el sistema económico, un problema que se ha analizado como una cuestión privada y como si fuera específicamente femenino (pp. 453-454).

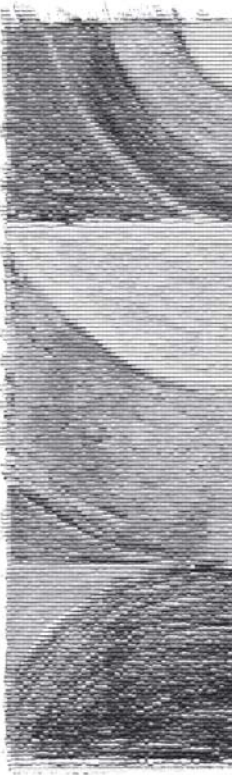
El trabajo reproductivo y de cuidado doméstico no remunerado se ha confiado históricamente a las mujeres, lo cual significa que a ellas se les exige que compensen la insuficiencia de los servicios públicos y los efectos desgastantes que produce el trabajo de mercado.

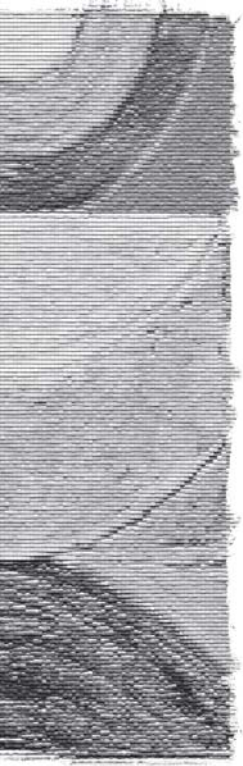
Nos referimos al trabajo reproductivo y de cuidado (doméstico o remunerado) cuando queremos explicitar que incluimos el cuidado de personas que no necesariamente forman parte de la fuerza de trabajo presente o futura. El trabajo doméstico «subsidia» al trabajo para el mercado en la medida en que se realiza gratuitamente en los hogares. También influye en el diseño de políticas públicas regulando la magnitud de este «subsidio» que se puede compensar, en cierta medida, a través de servicios públicos así como con oferta privada. Si bien el trabajo reproductivo y de cuidado puede ser realizado tanto gratuitamente como de forma remunerada, dentro del hogar o fuera de él, la responsabilidad final de armonizar las demás formas de trabajo y/o absorber sus insuficiencias sigue recayendo sobre el trabajo familiar no remunerado. Es decir que éste es el responsable en última instancia de la reproducción y el cuidado (Picchio 1999).

Antonella Picchio (1994) ofrece una imagen que resulta esclarecedora para ver el papel del trabajo reproductivo de la familia. «La familia, comoquiera que se defina y esté compuesta, funciona como un alternador: externamente, la energía se dirige de la reproducción de las personas a la producción de mercancías; en su interior, la dirección de este flujo se invierte —al menos aparentemente— en favor de un proceso más humano, en el cual la reproducción de las personas constituye el fin y la producción de mercancías el medio». Cuanto más desgastante sea el trabajo para el mercado, más difícil resultará el trabajo doméstico.

Sin embargo, sabemos que la familia, en sociedades cada vez más complejas, no puede cumplir con todos los requerimientos derivados de la reproducción y el cuidado, que aumentan en cantidad y calidad. Se les exige más y más a las familias, lo cual significa en realidad exigencias a las mujeres.

Un ejemplo: la crianza y cuidado de niños y niñas presentan más requisitos para su desarrollo en la sociedad actual y con vistas al futuro. Esto





demanda un trabajo de cuidado doméstico de nuevo tipo y, además, compartido entre géneros, pero también demanda aquello que podríamos llamar responsabilidades reproductivas sociales. Niños y niñas necesitan espacios educativos y recreativos desde edades muy tempranas si se quiere que desarrollen capacidades que les permitan hacer frente a los nuevos desafíos y requerimientos y, en el caso de los sectores más pobres, superar el círculo vicioso de la pobreza. Las sociedades latinoamericanas sufren un alto grado de desigualdad y las familias de más bajos recursos no poseen suficiente capital social y cultural para enfrentar la tarea. Esto exige servicios de calidad —no regidos exclusivamente por el mercado a fin de que no reproduzcan las desigualdades— para contrarrestar las brechas existentes¹⁷.

Frente a los grandes cambios estructurales que han tenido lugar y a las nuevas exigencias, no ha habido una significativa respuesta social ni de los varones en lo que dice a relación con el trabajo reproductivo y de cuidado¹⁸. Las mujeres han logrado mayor autonomía, pero también mayores conflictos en la organización de los tiempos del trabajo remunerado y reproductivo. Se ha producido un cambio del modelo normativo previo de «presencia masculina en el mercado/presencia femenina en lo privado», al de «unipresencia masculina en el mercado/ doble presencia femenina» (mercado y doméstica no remunerada) (Carrasco et al. 2003¹⁹).

17 El número de años de educación preescolar promedio fluctúa entre 0,9 y 2 años en países de América Latina, mientras que en Europa fluctúa entre 2,9 y 3,4 según datos de Unesco, *Informe de seguimiento de la educación para todos en el mundo 2007*.

18 Las encuestas de uso del tiempo son de aplicación muy reciente en América Latina por lo que no se puede analizar la evolución en el tiempo del reparto de responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres. Estas encuestas permiten sin embargo afirmar que en la actualidad el reparto de trabajo doméstico y de cuidado es fuertemente sesgado hacia las mujeres. Se comprueba, además, una división sexual del trabajo por tareas, donde los hombres se concentran en tareas no cotidianas y las mujeres en el cuidado cotidiano del hogar y las personas (ver Cepal 2005; Aguirre y Batthyány 2005; Wanderley 2003 entre otros). En el caso de la respuesta social se observa un crecimiento de la oferta de servicios de cuidado infantil pero que rara vez toma en cuenta la heterogeneidad de situaciones y tiempos laborales. Tampoco se han hecho progresos significativos en la inclusión, por parte de las empresas, de los padres a los beneficios de cuidado de hijos menores.

19 Ver también Balbo (1978). Según esta autora «doble presencia» tiene una connotación diferente a doble trabajo: la primera indica estar contemporáneamente en dos realidades diversas, tratando de conciliarlas y recomponerlas en una unidad, mientras que doble trabajo indica una jerarquización entre ambos trabajos y una participación secuencial.

Si bien no se puede negar la resistencia masculina a la ampliación de sus roles, también incide en su «unipresencia» la organización de la producción, que sigue tomando la reproducción y el cuidado como un «bien no producido», y a las mujeres como las responsables de compatibilizar la relación producción–reproducción.

El tiempo es uno de los factores fundamentales para analizar el trabajo reproductivo. También lo es la distribución de las responsabilidades de la reproducción social, que depende no sólo de lo que sucede al interior de los hogares, sino también de la existencia y calidad de servicios públicos y privados pertinentes a las necesidades reproductivas de cada sistema social.

No se trata sólo de la magnitud del tiempo involucrado, sino que es fundamental considerar su distribución. Como ya hemos señalado, muchas de las formas de flexibilidad laboral actuales representan rigideces para el trabajo reproductivo y de cuidado, y para el mantenimiento y reproducción de la fuerza de trabajo propia por parte de los individuos. Al mismo tiempo, el trabajo reproductivo y de cuidado tiene sus propias rigideces. Si bien hay actividades sin horario, como podría ser el cuidado de la vivienda, atender a las personas, más aún si son niños/as, tiene un componente relativamente alto de horarios predefinidos. Muchos de los servicios públicos le suman más rigideces cuando parten del supuesto de la disponibilidad de las mujeres para adaptarse a los horarios que ellos fijen. La falta de flexibilidad se suele transformar en precariedad del uso de los servicios y de otras actividades. Por lo tanto, este juego de rigideces y flexibilidades resulta en precariedad en las condiciones del trabajo reproductivo y de cuidado que los hogares, mayoritariamente las mujeres, deben compensar.

Estas contradicciones e incompatibilidades en los tiempos es un problema de la sociedad en su conjunto, que como tal necesita buscar formas para enfrentarlas. «Una desvalorización ancestral del universo privado llevó a la sociedad a desconsiderar uno de los platos de la balanza. Esa desvalorización explica por qué la migración de las mujeres del hogar al espacio público se ha dado sin que la sociedad se preguntase, seriamente, cómo y por quién serían abastecidas las funciones que ellas desempeñaban. El hecho que el contrato social no haya sido revisado impone a las mujeres una aceleración de sus ritmos y cadencias». Pero esto no resolverá el conflicto. Empleados y empleadores tendrán que confrontar la verdad que está siendo esca-

moteada: el mundo del trabajo y el mundo de la vida dependen el uno del otro (de Oliveira 2005).

La flexibilidad laboral se presenta como una fórmula para compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo, sin percibir ni enfrentar el hecho de que la distribución de los tiempos los puede hacer incompatibles. El lenguaje comúnmente utilizado es conciliación trabajo–familia. Sin embargo, es necesario incluir otros aspectos de la vida extra–laboral cuando tratamos de debatir en torno a formas de flexibilidad virtuosas. El reparto de las tareas reproductivas y de cuidado al interior de la familia es condición necesaria, pero no suficiente.

Mantener y reproducir la fuerza de trabajo en las nuevas condiciones productivas y tecnológicas requiere capacitación permanente para enfrentar la inestabilidad laboral, la flexibilidad productiva y la obsolescencia rápida de las destrezas laborales. Las habilidades requeridas van más allá de la capacitación formal en la propia actividad: implican obtener capacidades generales que permitan enfrentar situaciones nuevas.

Además de la formación laboral para adquirir nuevos conocimientos y destrezas, se plantean exigencias en términos de habilidades personales, psíquicas e intelectuales necesarias para la rápida adaptabilidad a los cambios, capacidad de resolución de problemas, administración del tiempo propio y hacer posible la utilización de controles e incentivos laborales totalmente diferentes a los del período anterior.

Las capacidades que crecientemente se están requiriendo implican una forma de socialización y de inserción social que demanda también tiempo no laboral, que debe compatibilizarse con el trabajo productivo, reproductivo y de cuidado. Como señala Christopher Dejours (1998), sólo se puede beneficiar del dispositivo de formación de competencias aquel que logra utilizar eficazmente todas las técnicas que existen fuera del trabajo y que se dan por supuesto en cualquier trabajador o trabajadora en el momento actual. Este tipo de formación es, además, parte de la socialización temprana que se constituye, como hemos señalado, en nuevos requerimientos para el trabajo reproductivo.

Por otra parte, las actividades culturales y la participación ciudadana deben tener lugar en la vida de las personas, si pensamos en la reproducción social en un sentido amplio, pero inclusive si nos restringimos a la reproducción de la fuerza de trabajo.

4. A modo de conclusión: ¿flexibilidad para qué y para quiénes?

La polémica sobre flexibilidad laboral se presenta muchas veces como una dicotomía: por un lado, están quienes quieren «flexibilizar» —generalmente empresarios—, y por otro, quienes supuestamente buscan «rigidizar» las relaciones laborales —generalmente trabajadores, sindicatos y algunas instancias del aparato del Estado. Los primeros quieren proyectar una imagen de impulsores del progreso económico y social, mientras los segundos son acusados de estar estancados en épocas pasadas. Visto desde el ángulo opuesto, la flexibilidad se considera como sinónimo de la eliminación de toda normativa protectora del trabajo (Yañez 2004).

Los empresarios atribuyen a las normas protectoras de la fuerza de trabajo la creación de rigideces que impiden que las empresas se adapten a situaciones cambiantes y sostienen que ello impide generar empleo por lo que la protección terminaría perjudicando a trabajadores y trabajadoras.

Dado que los derechos laborales y/o su aplicación se han debilitado en los países latinoamericanos, se puede explicar que exista resistencia de parte de las organizaciones sindicales a una «flexibilización» que, en términos de la mayoría, solo ha significado la pérdida de poder negociador de las organizaciones en el contexto de las transformaciones en la organización de la producción y el trabajo. La flexibilidad se ha integrado a la institucionalidad laboral por la vía de prácticas que operan muchas veces en los márgenes grises de la normativa laboral, con prácticas dominadas por relaciones desiguales de poder y marcadas por la debilidad de los actores laborales. Esta debilidad tiene relación con la inestabilidad y relaciones laborales atípicas, pero también a la flexibilidad en los lugares de trabajo y horarios (Todaro, 2004).

El trabajo remunerado de las mujeres se constituye como parte de la estrategia desreguladora en virtud de la segregación en trabajos peor pagados y de las formas de flexibilidad adoptadas. Esto es al mismo tiempo producto de la discriminación laboral de que son objeto y de la posibilidad que algunos de estos trabajos les otorgan para compatibilizar el trabajo productivo y reproductivo no remunerado. Esta estrategia no se limita a los trabajos de peor calidad sino que también se presenta en trabajos de servicios más calificados y profesionales. La

tensión producción/reproducción que señaláramos en párrafos anteriores estaría impulsando una fórmula renovada de la división sexual del trabajo. Se adjudicaría a las mujeres trabajos que buscan nuevas formas de compatibilidad con el trabajo reproductivo y de cuidado, pretendiendo evitar cambios mayores en las relaciones de género y reproduciendo jerarquías en el ámbito laboral y privado.

La flexibilidad laboral es, por lo tanto, necesaria para la vida cotidiana de las personas, la que requiere de mayores márgenes de libertad en el trabajo remunerado. El dilema no es entre regular o desregular sino cuáles son las regulaciones que corresponden a la realidad actual y las requeridas para cumplir con su función de protección, que estarán en contraposición con las estandarizaciones rígidas que dificultan la protección de una población y relaciones laborales y sociales más heterogéneas. Pero los cambios en la organización de la producción y del trabajo repercuten no sólo en el ámbito laboral sino que se extiende al ámbito reproductivo en el sentido más amplio. Actualmente, la división sexual del trabajo productivo y reproductivo está cuestionada como sustento de la reproducción de la fuerza de trabajo. No sólo las mujeres se incorporan crecientemente al trabajo remunerado sino que cambian los requerimientos que presionan al trabajo productivo. Estos planteos conducen a la necesidad de poner al debate la construcción de un nuevo contrato laboral y de género que garantice la reproducción social.

Desde un enfoque económico más amplio, se abre un nuevo tipo de argumentación. Se plantea que la flexibilización ofrece posibilidades para debilitar las estructuras laborales rígidas que organizaban la vida de mujeres y hombres, permite reconocer la diversidad de los proyectos y estilos de vida, y por lo tanto, hace posible una mayor autonomía de las personas. Este discurso ve en la flexibilidad una oportunidad de reconciliación entre trabajo y vida personal, entre las jornadas laborales y las necesidades de educación y capacitación para el progreso en el trabajo, la posibilidad de compatibilizar el trabajo productivo y el reproductivo, y una estructuración de relaciones sociales de género más equitativas dentro y fuera del ámbito laboral. Pero esta perspectiva, a pesar de su validez en términos abstractos, es difícil de percibir como posibilidad en el contexto actual en que la flexibilidad laboral es controlada desde los intereses de la empresa.

Sin embargo, es fundamental analizar los procesos de construcción de agencia y las estrategias de acción de movimientos sociales para inci-

dir en el curso de los acontecimientos. En este sentido resulta pertinente cuestionar la dicotomía con que se aborda el tema y poner al debate argumentos que muestren los límites de la flexibilidad realmente existente. En este sentido, creemos importante no confundir la flexibilidad propiamente tal con el encauzamiento regulatorio específico de este proceso de desregulación neoliberal que ha tenido lugar durante las últimas décadas, orientadas a disminuir costos y/o a mejorar la competitividad de corto plazo. La flexibilidad laboral, como otras categorías socioeconómicas, es construida socialmente y, en tanto tal, ni sus contenidos ni su futuro están predeterminados (Yañez, 2004a).

Un cambio en la organización productiva, laboral y de los mercados tiene como contrapartida la modificación de la institucionalidad adaptándola a las nuevas condiciones de la reproducción social, donde la reproducción de la fuerza de trabajo es parte fundamental. En este campo, el análisis de la relación entre tipos de flexibilidad y modalidades de las relaciones sociales, en particular las relaciones de género, tiene particular relevancia (Hirata, 2001).

La flexibilidad trae aparejados tanto efectos perversos como virtuosos, pero los costos y los beneficios no están repartidos equitativamente. Aunque hay conflictos evidentes, no necesariamente tendrá que ser un juego de suma cero. La sustentabilidad económica, social y humana pone el desafío ineludible de avanzar hacia un nuevo contrato social y de género.

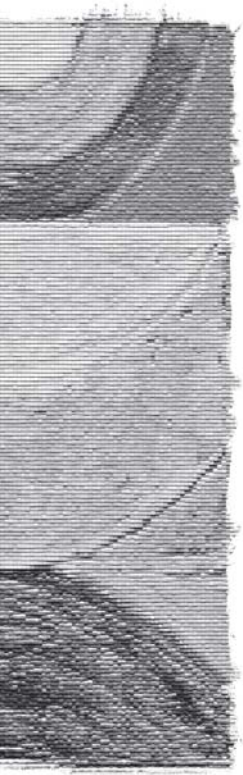
El lugar del trabajo reproductivo en la organización del trabajo remunerado, en las instituciones laborales así como en las organizaciones sindicales es muy limitado. Ha ganado terreno lentamente en apenas algunos temas del debate económico: las explicaciones de la segregación laboral por sexo o sobre la discriminación en las remuneraciones. Se ha finalmente aceptado que permite entender mejor los movimientos en el mercado de trabajo. Pero no ha permeado hasta ahora el debate de las estrategias de desarrollo.

French–Davis (2005) sostiene que «el desarrollo requiere crear competitividad sistémica que se produce cuando el conjunto de la economía funciona crecientemente mejor y no existe sólo un sector dinámico sino un avance armónico de los distintos sectores, con creciente valor agregado y capacitación de su gente, trabajadores y empresarios».

Tomamos esta cita sólo para mostrar que la mirada sistémica es limitada si los y las economistas no toman también en cuenta el «sector»

que reproduce la fuerza de trabajo. Cuando hablamos de competitividad sistémica en relación al trabajo, se enfatiza la calidad de la educación, pero también cada vez se le está dando mayor importancia a la necesidad de capacitación permanente, que vaya adaptando a trabajadores y trabajadoras a los cambios rápidos en las formas de producción. Creemos que esta visión, que toma en consideración los cambios globales, sigue siendo parcial. Se asume que la reproducción de la fuerza de trabajo, como un conjunto de trabajos que incluyen el cuidado no remunerado y la coordinación entre los diferentes componentes de la reproducción, se producirá automáticamente, o peor aún, que no es bien producido.

Producción y reproducción son partes de un mismo proceso. Integrar el tema de la reproducción social en toda su complejidad al debate económico y de los actores sociales es una tarea recién comenzando.



Bibliografía

- AGUIRRE, Rosario y BATTHYÁNY, Karina (2005). *Uso del tiempo y trabajo no remunerado. Encuesta en Montevideo y área metropolitana 2003*. Montevideo: Unifem/Universidad de la República.
- BALBO, Laura (1978). *La doppia presenza*, Bari:Inchiesta, 32.
- CARRASCO, Cristina; ALABART, Anna; COCO, Andrés; DOMÍNGUEZ, Màrius; MARTÍNEZ, Àngels; MAYORDOMO, Maribel; RECIO, Alberto y SERRANO, Mònica (2003). *Tiempos trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CASTEL, Robert. Entrevista de Mabel Thwaites Rey: «Trabajo móvil pero seguro». Clarín, Buenos Aires, 21 de agosto 2005.
- Centro de Estudios de la Mujer (2002). *Cambios en el trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*. Santiago: Ediciones CEM.
- CEPAL (2005). Reunión Regional «Las Encuestas de uso del tiempo: su diseño y aplicación». Santiago, Chile.
- DEJOURS, Christophe (1998). «Centralité ou déclin du travail?». En: Jacques Kergoat, Josiane Boutet, Henri Jacot, Danièle Linhart, orgs. *Le Monde du Travail*. Paris: Éditions La Découverte.
- DE OLIVEIRA, Rosiska Darcy (2005). «Reengenharia do tempo». Ponencia presentada en la XXXVIII Reunión de la Mesa Directiva de Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Mar del Plata, 7 y 8 de septiembre.
- DÍAZ, Ximena (2004). «Flexibilización de la jornada laboral». En: Todaro, Rosalba y Sonia Yañez (eds) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago, Chile. CEM.
- DÍAZ, Ximena y LÓPEZ, Diego (1999). «Estrategias flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile». En: *Avance en las Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Trabajo 1994-1999 y desafíos al siglo XXI*. Santiago, Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social/SERNAM.
- DÍAZ, Ximena y HOLA, Eugenia, editoras (2001). *Trabajo, Flexibilidad y Género: Tensiones de un proceso*. Santiago, Chile. Ediciones CEM.
- DÍAZ, Ximena y TODARO, Rosalba (2004). *Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo*. Serie En foco No. 35, Santiago, Chile. Expansiva.

- GÁLVEZ, Thelma (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Cuaderno de Investigación 14. Santiago, Chile. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios.
- GÁLVEZ, Thelma (2005). «Flexibilidad laboral ¿Quiénes y cómo se flexibilizan?». Ponencia presentada en *el Seminario Género y economía: Desafiando fronteras. Desarrollo de la disciplina y de las políticas públicas*. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile. Mayo de 2005.
- HIRATA, Helena (2001). «Flexibilidad, trabajo y género». En: Díaz, Ximena y Eugenia Holo, editoras (2001) *Trabajo, Flexibilidad y Género: Tensiones de un proceso*. Santiago, Chile. Ediciones CEM.
- MAURO, Amalia y YAÑEZ, Sonia (2005). *Trayectorias laborales y previsión social en Chile en un contexto de flexibilidad. Resultados de una investigación longitudinal*. Cuaderno de Investigación. Santiago, Chile. Centro de Estudios de la Mujer.
- NUN, José (2001). *Marginalidad y exclusión social*. Buenos Aires, Argentina. Fondo de Cultura Económica.
- PÉREZ OROZCO, Amalia (2006). «Amenaza Tormenta: La crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico». *Revista de Economía Crítica*. Núm. 5. pp. 7–37.
- PICCHIO, Antonella (1994). «El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado de trabajo». En: Borderías, Cristina, Cristina Carrasco y Carmen Alemany (comp.) *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid, España. Fuhem/Icaria.
- PICKSHAUS, Klaus (2002). «Trabajo sin límites en el capitalismo flexible y la necesidad de contar con sistemas de trabajo sustentables». En: Centro de Estudios de la Mujer. *Cambios en el trabajo. Condiciones para un sistema de trabajo sustentable*. Santiago, Chile. CEM.
- TODARO, Rosalba (2003). «El impacto laboral de la inversión extranjera directa: la importancia del análisis de género». En: Economía y género. Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Análisis de su impacto sobre las mujeres». Barcelona, España. Icaria.
- TODARO, Rosalba (2004). «Ampliar la mirada: trabajo y reproducción social» En: Todaro, Rosalba y Sonia Yañez (eds) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago, Chile. CEM.
- TODARO, Rosalba y YAÑEZ, Sonia (eds) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago, Chile. CEM.
- WANDERLEY, Fernanda (2003). *Inserción laboral y trabajo no mercantil. Un abordaje de género desde los hogares*. La Paz, Bolivia. CIDES–UMSA/Plural.

YAÑEZ, Sonia (2004a). «La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y la reproducción» En: Todaro, Rosalba y Sonia Yañez (eds) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago, Chile. CEM.

YAÑEZ, Sonia (2004b). «Escenarios de flexibilidad laboral y formas de empleo flexible en el estudio de empresas». En: Todaro, Rosalba y Sonia Yañez (eds) (2004) *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago, Chile. CEM.