

¿MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES?

**La experiencia de los países
del Mercosur y Chile**

Editores

María Elena Valenzuela

Gerhard Reinecke



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CAPÍTULO VI

Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género¹

Rosalba Todaro, Amalia Mauro y Sonia Yáñez

INTRODUCCION

En la última década la economía chilena ha experimentado un alto y sostenido crecimiento en el marco de una relativa estabilidad macroeconómica que se ha expresado también en un notable aumento del empleo, particularmente del femenino. Según las cifras oficiales, el empleo femenino creció, entre 1987 y 1996, a tasas más altas que el masculino en todas las ramas de actividad económica, incorporándose al trabajo remunerado más de medio millón de mujeres durante este período. En la fuerza laboral del país participan hoy en día 1.8 millones de mujeres, constituyendo alrededor de un tercio de la población económicamente activa.

El creciente ingreso al mercado del trabajo ha generado cambios importantes en la vida de las mujeres, entre los cuales destaca su significación en el proceso de afirmarse como sujetos con derecho a un proyecto de desarrollo autónomo. Estos procesos han estimulado cambios en las representaciones sociales de lo femenino y lo masculino, en el sentido de ampliar las bases de valoración social de las mujeres. Asimismo, han facilitado la negociación en torno a la redistribución de tareas domésticas al interior del hogar y la conceptualización de problemas privados como problemas públicos. De este modo, se han generado nuevas bases para la constitución de la ciudadanía de las mujeres.

Según las proyecciones oficiales, con un crecimiento económico anual del 6% y un desarrollo de la productividad anual del 4% no se presentarán restricciones a la demanda de fuerza de trabajo a nivel global del país durante el primer cuarto del siglo XXI.² Esto supone que la participación de

1. Este capítulo contó con el apoyo en el procesamiento de datos de Ernestina Pérez.

2. Estimaciones de la Unidad de Estudios Prospectivos de MIDEPLAN.

la mujer en la fuerza de trabajo en Chile podría elevarse al 45% en el año 2020 (Agosín, 1997).

La creciente incorporación de las mujeres en el mercado del trabajo constituye, sin duda alguna, un imperativo para el desarrollo productivo y social. Se espera que la población en edad de trabajar aumentará en los próximos dos decenios a tasas decrecientes, lo que significaría que, en el caso de una desaceleración del proceso de incorporación de las mujeres, la fuerza de trabajo aumentaría menos de lo que requiere el crecimiento de largo plazo. Se puede esperar, entonces, que las instituciones que regulan el mercado del trabajo favorezcan la inserción laboral de la mujer.

No obstante, desde un enfoque de proyección económica en democracia, que incluye la visión de un crecimiento con equidad y una mayor igualdad de oportunidades para las mujeres, es necesario poner más atención a las condiciones en que las mujeres se incorporan al mercado laboral. Según los datos y estudios disponibles, a los cuales se suman los resultados de la investigación que se presenta, pese a avances en el tema, las mujeres de nuestro país siguen siendo fuertemente discriminadas en cuanto a acceso al trabajo remunerado, calidad de los empleos y reconocimiento de sus derechos laborales. Asimismo, existen en la actualidad grandes diferencias respecto a estos temas no sólo entre hombres y mujeres, sino también entre las propias mujeres.

En el presente estudio se analiza el desarrollo de algunas dimensiones de la calidad del empleo femenino en Chile entre 1987 y 1996 sobre la base de procesamiento propios de datos que proporcionan la Encuesta Nacional del Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y las Encuestas CASEN 1990, 1992 y 1994, así como de diversos trabajos previos realizados por investigadoras del Centro de Estudios de la Mujer (CEM) y la Dirección del Trabajo, entre otros. Hay que mencionar los obstáculos metodológicos para la utilización de los datos, tales como: el uso de distintas fuentes plantea el problema de las diferencias muestrales y de definición de las variables; en una misma fuente, hay dificultades de comparación en el tiempo por cambios en la definición de las variables o por distinta desagregación en los componentes de una variable y otros que se mencionan a lo largo del texto.

Una de las conclusiones importantes del análisis es que el concepto de calidad del empleo femenino encierra, además de las dimensiones universales que caracterizan la calidad del empleo en general y que se aplican en los estudios realizados respecto al tema, el factor de la segregación de género en el mercado laboral y en los procesos productivos y del trabajo.

Se piensa que la segregación sexual del trabajo no es tan sólo un componente más en la combinación compleja de factores que determinan la calidad del empleo femenino. Importantes aspectos de la calidad del empleo de las mujeres, tales como la regularidad y estabilidad laboral, los ingresos, las horas de trabajo y su intensidad, los peligros ocupacionales para la salud, el ambiente del trabajo, la protección laboral y social, los contenidos de los empleos y las oportunidades que ofrecen para el desarrollo personal y las trayectorias

laborales, el estatus social que proporciona el empleo, los derechos laborales, etc., están siendo fuertemente permeados por el fenómeno de la segregación de género.

El análisis se materializa en cuatro partes: la primera revisa las tendencias de la participación femenina y masculina en el mercado del trabajo. Se destaca, entre otros aspectos, que, pese a que el incremento de la tasa de participación de las mujeres fue bastante más marcado que el de los hombres, la brecha con relación a los niveles que presentan los varones sigue siendo significativa. Asimismo, se analizan las tasas de actividad y la desocupación por edades y niveles de educación, así como la permanencia en el mercado del trabajo. En el caso particular de las mujeres se considera el impacto del estado civil y la presencia de hijos.

En la segunda parte se analizan la estructura y dinámica del empleo femenino por ramas de actividad económica, grupos y categorías ocupacionales, tamaño de establecimiento y lugar donde realizan hombres y mujeres su actividad. Se concluye que entre 1987 y 1996, período que comprende el análisis, las mujeres han entrado –en muchos casos en forma notable– en sectores económicos, grupos ocupacionales y categorías de ocupación no tradicionalmente femeninas. Sin embargo, por el bajo nivel, en términos absolutos, del empleo femenino en dichos sectores, grupos y categorías, así como también por la entrada masiva de mujeres en ramas de actividad económica, grupos y categorías ocupacionales ya altamente feminizados y cambios simultáneos en el empleo masculino, estas tendencias no han significado una alteración importante en la segregación sexual del empleo. También se evidencia que se requiere de estudios de mayor profundidad para averiguar si la evidente entrada de mujeres en ramas de actividad económica, grupos y categorías ocupacionales donde éstas han sido poco representadas en el pasado, estaría conjugada con nuevas formas de segregación sexual al interior de los mismos.

La tercera parte proporciona antecedentes para evaluar las características de la relación laboral y las condiciones de trabajo a las cuales están sometidos hombres y mujeres. En este marco se analizan el tipo de contrataciones, la cobertura previsional y de salud, las remuneraciones, la duración de la jornada laboral, el acceso a capacitación, sindicalización y negociación colectiva y las condiciones materiales del trabajo, tales como las de seguridad e higiene y salud laboral. Asimismo se revisan temas como el del acoso sexual, protección de maternidad y cuidado infantil. En lo que se refiere al empleo precario, caracterizado por una alta inestabilidad, desprotección laboral y social e insuficiencia salarial, se constata que más de medio millón de mujeres, representando aproximadamente el 35% de las ocupadas, se encuentran en tales situaciones.

La cuarta parte está dedicada a las conclusiones así como a recomendaciones destinadas a profundizar los estudios sobre la calidad del empleo y a dar orientaciones para la formulación de políticas y acciones respecto de los problemas analizados. También se hace mención a los obstáculos que plantea la

información disponible complementando aquellos que se comentan a lo largo de las secciones anteriores.

A. LA PARTICIPACION DE HOMBRES Y MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

En la última década, la economía chilena ha experimentado una fuerte expansión que se expresa también en el crecimiento del empleo, particularmente el femenino. En el período 1987-1996 se creó en Chile aproximadamente un millón de empleos. Mientras la población del país aumentaba el 1.3% anual, el ritmo de crecimiento de la población económica activa alcanzaba el 2.8% y el de la ocupación 3.1%, siendo superior el aumento de la PEA y la ocupación femenina, 3.7% y 4% frente al 2.4% y 2.8% de los varones. Sin embargo, la creación de empleo varió en el transcurso del período, desacelerándose después de 1992, al pasar la tasa de crecimiento media anual de 3.5% observada entre 1987 y 1992, a 2.6% entre 1993 y 1996. En este caso, la desaceleración del ritmo de crecimiento se dio sobre todo en la ocupación femenina: de 5% a 2.8%; el de los hombres permaneció prácticamente igual 2.8% y 2.6%³.

En este contexto de crecimiento del empleo en los últimos diez años de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo, la tasa de actividad global pasó de 51.7% en 1987 a 54.5% en 1996. En el caso de los varones, esta tasa subió poco más de un punto porcentual (de 73.9% a 75.5%); en cambio, el incremento de la tasa de participación de las mujeres fue bastante más marcado (29.6% a 34.5%).

Cuadro 1 Tasas de actividad por sexo, 1987-1996

Años	Tasas de actividad		
	Total	Hombres	Mujeres
1987	51.1	73.9	29.7
1990	52.8	75.1	31.8
1992	53.8	75.5	33.4
1994	55.2	76.6	35.0
1996	54.5	75.5	34.5

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo, oct-dic.

3. Cabe señalar que 1992 fue un año de muy alto crecimiento del PBI (10.4%). Su inclusión en el primer subperíodo o en el segundo cambia notoriamente las tasas anuales promedio de crecimiento del empleo femenino pasando de 5% y 2.8% (para 1987/1992 y 1993/1996) a un parejo 4%, si se calcula para los subperíodos 1987/1991 y 1992/1996.

Merece destacarse que si se considera esta tasa de actividad femenina únicamente para las edades de 15 a 59 años (hasta la edad de jubilación de las mujeres), la tasa es superior tanto a comienzo como a final del período: 33.5% y 39.2%, respectivamente.

A pesar de este aumento de las tasas de actividad económica femenina en el país, las diferencias con relación a los niveles que presenta los varones siguen siendo significativas. Aun cuando actualmente de cada cien mujeres en edad de trabajar, más de treinta y cuatro sean activas, más de setenta y cinco varones están en igual situación.

Cabe señalar que en el período 1987-1996 las mujeres constituyen alrededor de un tercio de la población económicamente activa y similar proporción del total de ocupados, siendo mayor esta presencia en el grupo etario 20-24 años.

Informaciones provenientes de otros estudios permiten conjeturar que las tasas de actividad femenina son superiores a las registradas en las estadísticas oficiales. Según un estudio realizado por Henríquez y Pérez (1994), casi un 30% (873 514) de mujeres que se habían declarado inactivas en la Encuesta de Empleo de 1993, en realidad habían trabajado remuneradamente durante algún período del año anterior. Alrededor del 50% de las mujeres que habían trabajado reconoció haberlo hecho en jornadas semanales de 48 horas y un 12.1% en horarios que superaban las 60 horas.

1. Características de la participación laboral

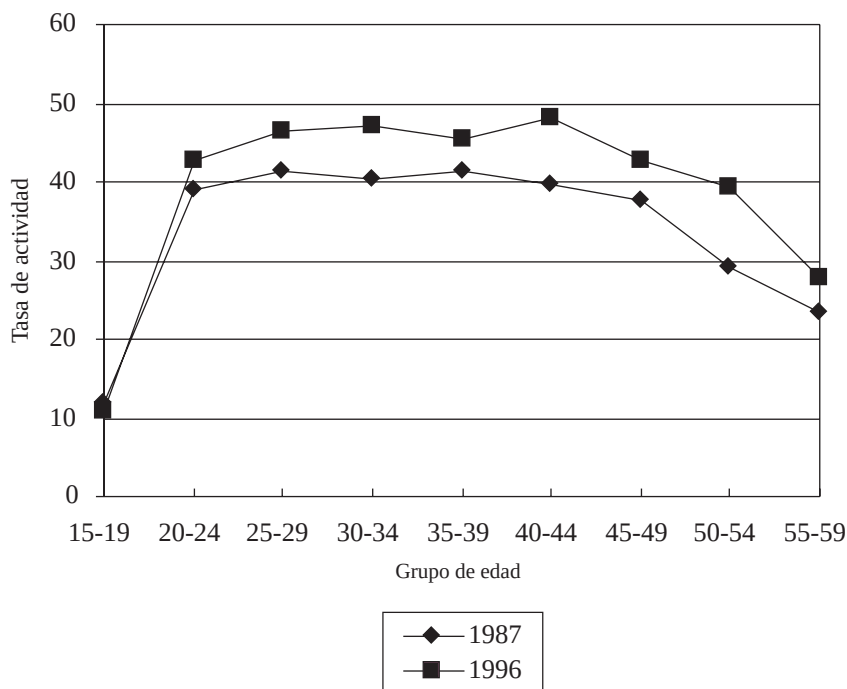
a) Tasas de actividad por edades

Cuando se trata de estudiar la participación económica la edad es un factor muy importante. Además, las tasas de actividad por tramo de edad no cambian de la misma manera para mujeres y hombres. La participación laboral de los más jóvenes (15-19 años), de ambos sexos, se ha visto afectada por las políticas educativas y la prolongación de la educación formal, de allí que en las dos últimas décadas se integren menos al mercado laboral. Hay que tener en cuenta también la influencia de los cambios ocurridos en el propio mercado de trabajo, que han llevado a requerir una mayor preparación de la fuerza de trabajo incluso para empleos que antes no demandaban ninguna o muy poca educación. En los diez últimos años la tasa de actividad de este grupo etario se redujo de 20.4% en 1987 a 17% en 1996. Merece mencionarse que en este mismo período, pese a que a estas edades participan más los varones que las mujeres, el descenso de la tasa de participación de los primeros fue mucho más marcado que el de éstas.

En las edades centrales (25-49 años) se observan diferencias claras por sexo. En esta etapa de la vida, los varones exhiben las tasas de actividad más altas (alrededor del 93%). Para las mujeres, por el contrario, es el momento del ciclo vital en el que las mujeres tienen hijos y una importante proporción de

ellas se dedican a la crianza. Empero, es importante destacar que si bien en décadas pasadas el tener hijos por lo general las alejaba del mercado de trabajo por muchos años o impedía que ingresaran a él, en períodos más recientes se ha producido un cambio significativo en las tasas de actividad femenina en esta franja de edad. En efecto, en 1987 la tasa de participación económica de las mujeres de 25 a 49 años oscilaba en torno al 40%; actualmente, es aproximadamente de 46% (ver gráfico 1).

Gráfico 1 Evolución de la tasa de actividad de las mujeres según edad, 1987-1996



El estudio por cohortes de la participación laboral de las mujeres (Guzmán y Mauro, 1997) permite analizar el fenómeno de manera más precisa. Allí se muestra que la tasa de actividad de las cohortes de más edad, mujeres que actualmente tienen 60 o más años, descendía notoriamente cuando pasaban del tramo de edad de 20-24 años a los siguientes, 25-29 y 30-35, edades a partir de las cuales esta participación se estabilizaba en niveles más bajos. En cambio, en las cohortes más jóvenes, quienes hoy día tienen 40-44 y 45-49 años, la participación laboral en esas mismas edades no sólo se mantiene en niveles más elevados, sino que incluso para el grupo de 40 a 44 aumenta a partir de los 35. Las cohortes menores tienen tasas aún más altas y se puede esperar que así continúen.

b) *Empleo y educación*

Las diferencias en los niveles de educación de la población están estrechamente vinculadas a las posibilidades no sólo de incorporarse al mercado laboral, sino también con la calidad de los empleos que pueden obtener. En el caso de Chile, el nivel de escolaridad de la población del país ha ido mejorando en el transcurso de las últimas décadas hasta alcanzar un nivel relativamente alto. Actualmente el promedio de escolaridad de la población de 15 y más años es de 9.2 años de estudios, según datos de la encuesta CASEN 1996, siendo similares para ambos sexos (9.3 años entre las mujeres y 9.6 para los varones).

En lo que se refiere a la influencia de la educación para incorporarse al mundo del trabajo en el período 1987-1996, las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo muestran que a mayor nivel educativo corresponde la probabilidad de una mayor participación económica. En efecto, la tasa de las mujeres con nivel de escolaridad básica se mantiene en torno al 25% y la de aquellas con estudios de nivel medio alrededor del 30%. Por el contrario, la tasa de las mujeres que han cursado los primeros años de estudios universitarios (13 a 15 años de estudios), la cual ya era más alta al comienzo del período, experimenta un aumento considerable, pasando de 40% a 52%, y se mantiene en torno al 70% entre las que tienen 16 y 18 años de estudios.

En el caso de los varones, la tasa de actividad laboral de los que tienen educación básica se reduce en cuatro puntos porcentuales en el período 1987-1990 (de 79.2% a 75.8%) y al igual que lo observado entre las mujeres, estas tasas son más altas entre aquellos con escolaridad superior (alrededor del 90%).

Por otra parte, los niveles de escolaridad alcanzados no sólo inciden en la mayor o menor posibilidad de integrarse al mercado de trabajo, sino también en el tipo de ocupación a la que se puede acceder. Así, por ejemplo, según datos de la encuesta CASEN 1994, el 85% de las mujeres analfabetas de la población ocupada del grupo etario de 25 a 34 años se desempeña como empleada de servicio doméstico y otro 14% como vendedoras, mientras que el 63% de los hombres se desempeña en trabajos no calificados de servicios, 11% como agricultores y un 8% como obreros manuales no agrícolas (OIT, 1997).

Asimismo, la mayoría de las mujeres del mismo tramo de edad, que cuentan con niveles de escolaridad media, se ocupan fundamentalmente como empleadas de oficina y vendedoras y aquellas que tienen 13 y más años de estudios se ubican en ocupaciones de niveles más altos: el 36% se desempeña como profesional, 17% como técnica y 25% se encuentra en el estrato de empleados de oficina.

Los hombres, por el contrario, a igualdad de edad y escolaridad se ubican en un 8% como gerentes, 35% como profesionales, un 19% como técnicos y sólo un 11% como empleados de oficina. En síntesis, “a igualdad de escolaridad y edad, se observa que los hombres se desplazan hacia arriba del estrato

Cuadro 2 Tasa de actividad por nivel educativo, según sexo, 1987-1996

Hombres					
Años de estudio	1987	1990	1992	1994	1996
Ninguno	67.0	59.2	59.1	54.8	49.2
1 a 6 años	79.1	78.4	78.7	77.1	74.5
7 a 8 años	79.3	82.0	84.6	85.8	77.0
Básica	79.2	79.7	80.6	80.0	75.8
9 a 12 años	70.3	73.5	73.4	76.1	76.3
13 a 15 años	58.7	56.1	66.0	68.3	72.3
16 a 18 años	81.6	83.1	84.5	84.1	85.6
19 y más años	93.6	96.2	94.3	91.6	92.4
Analfabetos	66.2	64.0	57.5	50.8	—
Total	73.9	75.1	75.5	77.6	75.5

Mujeres					
Años de estudio	1987	1990	1992	1994	1996
Ninguno	18.1	24.7	24.9	23.6	11.0
1 a 6 años	23.6	23.9	24.1	25.0	22.1
7 a 8 años	30.0	29.4	30.3	33.8	29.8
Básica	25.5	25.8	26.0	27.8	24.8
9 a 12 años	32.8	35.0	35.0	37.2	35.8
13 a 15 años	39.9	39.3	47.7	46.8	52.5
16 a 18 años	71.0	71.3	73.2	68.4	72.5
19 y más años	85.3	78.8	82.2	83.5	85.2
Analfabetas	13.2	14.1	13.5	12.4	—
Total	29.6	31.8	33.4	36.0	34.5

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

“profesional” y se ubican en mayor grado en la elite de poder mientras que las mujeres se “desplazan hacia abajo” del estrato profesional y una parte importante de ellas se ubica como empleadas de oficina” (OIT, 1997).

Un estudio de CEPAL (1995) sostiene que “pese a la igualación por género de la matrícula básica y media subsisten aún varias dificultades que tienen relación con los contenidos y la temprana segmentación por áreas educativas. De esta manera al dar la prueba de conocimientos específicos (para el ingreso a la universidad) muy pocas mujeres optan por asignaturas como física o matemáticas y la mayoría se concentra en ciencias sociales o biológicas”. El documento señala también que si bien el origen de la selección de opciones tradicionales se halla en la socialización recibida, además deben tenerse en cuenta las características del mismo proceso educativo que refuerzan esas tendencias.

3. Permanencia en el mercado de trabajo

La intensidad de la participación de la población en la actividad económica puede medirse a partir de dos elementos: el número de los que participan y la duración de la vida laboral. El comportamiento de mujeres y hombres en el mercado de trabajo ha sido tradicionalmente distinto. Los hombres, una vez que entran a la vida activa, normalmente saldrán de ella a la edad de jubilarse; una proporción importante de mujeres, en cambio, interrumpen su actividad económica. Estas interrupciones expresan, en gran medida, las obligaciones de las mujeres en la vida familiar, sobre todo el cuidado de los hijos.

No basta, entonces, con saber que las mujeres son cada vez más numerosas en el mercado de trabajo; es importante conocer si su vida laboral se ha vuelto más prolongada, es decir, cuántos años podría durar su permanencia en el mercado de trabajo, lo que tendrá consecuencias, junto con otros factores que se considerarán en detalle más adelante, en sus posibilidades de contar con previsión social al final de su vida laboral.

Los años brutos de vida activa⁴ son el indicador que permite estimar la probabilidad de permanencia de las personas en el mercado de trabajo aunque, por cierto, el aumento de las tasas de actividad femenina en edades intermedias está indicando indirectamente que la actividad económica de las mujeres se hace más continua.

Al examinar los datos del cuadro 3, se advierte que, a pesar de que los años de vida activa de las mujeres, en promedio, han aumentado entre 1987 y 1996, la distancia que separa a ambos sexos en este aspecto es muy significativa. Esta menor probabilidad de años de vida laboral entre las mujeres indicaría que, además de ser menor su tasa de actividad, sus trayectorias laborales han sido menos continuas.

Cuadro 3 Años brutos de vida activa de 15 a 64 años, por sexo, 1987-1996

Sexo	1987	1996
Hombres	40	40.5
Mujeres	16	18.5

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

Los datos obtenidos de la encuesta aplicada a mujeres de 25 a 55 años del Gran Santiago (Guzmán y Mauro, 1996) muestran que, por distintas razones, las vidas laborales de casi todas las mujeres están marcadas por interrupciones cuyo número y duración varía. Pocas mujeres tienen trayectorias continuas.

4. Los años brutos de vida activa se calculan a partir de las tasas de actividad por edad.

Así, por ejemplo, más de dos tercios de las mujeres tuvieron al menos dos empleos, entre los cuales hubo un período de inactividad⁵ que en algunos casos duró como mínimo un año. Asimismo, las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo indican que en 1996 el 18.3% de las mujeres abandonó su trabajo anterior por razones familiares frente al 5.1% de los varones. A la vez, el tiempo de búsqueda de empleo promedio es mayor entre las mujeres, 29.9 semanas frente a 27.2 de los varones. Además, mientras el 18% de las mujeres buscó trabajo por casi un año o más, esto se observó sólo en el 9.4% de los hombres. El desempleo de larga duración puede incitar a dejar la vida activa por desaliento y pasan a considerarse inactivos. Gálvez (1994) indica que muchas personas franquean los límites entre la actividad y la inactividad, entre los que se encuentran quienes se cansaron de buscar.⁶

4. Desocupación

En la primera mitad de la década de los ochenta hubo un marcado crecimiento del desempleo abierto, generado por la combinación del ajuste estructural con ajuste fiscal y monetario, a mediados de la década del setenta, y posteriormente por el ajuste en la política macroeconómica que había culminado con el quiebre de la paridad cambiaria en junio de 1982. Hacia 1986, el proceso de recuperación ya estaba avanzado y a fines de ese año la tasa de desempleo era menos del 10% (OIT, 1997).

Los datos del cuadro 4 señalan que en el período 1987-1996 las tasas de desempleo para ambos sexos fueron bastante bajas, y se redujeron paulatinamente hasta 1994, aunque la caída del desempleo fue más pronunciada entre 1987 y 1990. Los hombres se vieron menos afectados por el desempleo que las mujeres, excepto en 1990 en que atañe por igual a ambos sexos. Además, en 1994 se advierte un repunte de la desocupación femenina.

Cuadro 4 Tasas de desempleo según sexo, 1987-1996

Sexo	1987	1990	1992	1994	1996
Mujeres	9.3	5.7	5.3	6.8	6.7
Hombres	7.3	5.7	3.9	5.4	4.8

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

5. Muy pocas mujeres dicen haber buscado empleo en estos períodos de interrupción, por lo que puede considerarse por lo general como inactividad más que cesantía.

6. La prolongación del período de desempleo puede desalentar a los desocupados a continuar la búsqueda activa de empleo, lo que se interpreta como retiro del mercado de trabajo y su paso a la inactividad.

La diferencia en las tasas de desempleo de mujeres y hombres es uno de los indicadores de la desigualdad genérica que se advierte en el mercado de trabajo. Sin embargo, un acercamiento a este desempleo según su estructura por edad y tipo –cesantía o búsqueda del primer empleo– permite captar con más precisión las disparidades genéricas de la desocupación.

a) *Desempleo y edad*

La tasa de desempleo juvenil (15-24 años) es, como ocurre en casi todos los países, la más elevada y más que duplica la de la población adulta, pero afecta en general más fuertemente a los jóvenes. En el tramo etario 15-19 años esta diferencia genérica se ha acentuado a partir de 1994. En las edades centrales, pese a que disminuye la tasa de desempleo, la desocupación femenina sigue siendo mayor que la masculina, salvo a partir de los 45 años cuando se igualan.

Cuadro 5 Tasa de desocupación por tramos de edad, según sexo, 1987-1996

Hombres					
Edad	1987	1990	1992	1994	1996
15-19	14.1	16.2	11.7	14.0	13.1
20-24	15.1	12.2	8.9	11.3	11.2
25-34	7.0	5.7	3.8	5.8	5.6
35-44	3.7	2.9	2.2	3.3	2.8
45-54	4.9	2.9	2.1	3.3	2.3
55-59	5.6	2.9	2.0	3.2	2.3
60 y más	7.4	1.8	0.2	2.4	2.7
Mujeres					
Edad	1987	1990	1992	1994	1996
15-19	19.1	14.9	14.8	22.5	19.0
20-24	17.5	11.6	12.7	13.0	13.9
25-34	10.0	7.1	6.1	6.9	7.4
35-44	5.5	2.7	2.6	4.2	4.5
45-54	3.8	1.9	1.8	3.6	2.6
55-59	4.1	0.4	1.3	3.1	2.6
60 y más	0.2	0.6	0.4	0.5	1.6

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

b) *Tipo de desocupación*

En el cuadro 6 se presenta la proporción de desocupados de 15 a 59 años que buscan empleo por primera vez. Los resultados son reveladores, notándose diferencias genéricas claras en la estructura del desempleo según el origen, así como los cambios ocurridos en el período 1987-1996. Así, por ejemplo, actualmente la pérdida de un empleo anterior es la causa principal de la desocupación de los varones a partir de los 20 años. En contraste, la proporción de mujeres que busca empleo por primera vez es comparativamente bastante más elevada hasta los 34 años. Recién a los 35 años la magnitud relativa de desocupados que buscan un primer empleo se iguala entre ambos sexos, en torno a un 7%. Empero, diez años antes, en 1987, la situación era totalmente distinta: la desocupación de los varones de 35 a 44 años respondía totalmente a la cesantía, ninguno buscaba empleo por primera vez, mientras que un 4.7% de mujeres sí lo hacía. Y en el tramo de edad mayor, 45-54 años, la situación también ha cambiado. Por un lado, actualmente un 2.8% de mujeres desocupadas y un 5.9% de varones están buscando trabajo por primera vez, algo que no ocurría a principios del período.

Cuadro 6 Proporción de desocupados que buscan trabajo por primera vez, por tramo de edad y sexo, 1987 a 1996 (en porcentajes)

Edad	Hombres		Mujeres	
	1987	1996	1987	1996
15-19	38.1	31.0	46.4	62.7
20-24	26.5	11.4	47.1	32.1
25-34	8.3	7.5	15.4	12.6
35-44	0.0	6.8	4.7	7.0
45-54	0.0	5.9	0.0	2.8

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic

Dicho en otras palabras, tanto la mayor demora en encontrar un empleo y el hecho de que la búsqueda del mismo por primera vez sea un motivo de desocupación tan imperante reflejarían las mayores dificultades que las mujeres tienen para acceder a un empleo. Asimismo, la búsqueda de un primer empleo a edades adultas, más de 35 años, mostraría la actual incorporación tardía al mercado de trabajo, que antes era propio sólo de algunas mujeres, pero que actualmente no sólo las atañe más sino que también afecta a los hombres.

c) *Desempleo y educación*

Otro aspecto importante del empleo femenino lo constituye la mayor dificultad que tienen para ocuparse las mujeres que cuentan con escolaridad media

y las que han iniciado estudios superiores, quienes son simultáneamente las que más se incorporan al mercado de trabajo. En la actualidad, el desempleo de estas mujeres supera al de aquellas con educación básica (cuadro 7). Estas últimas enfrentan barreras previas. En efecto, su pertenencia a hogares de menores ingresos y la necesidad de hacerse cargo de los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños, las aleja de la búsqueda de empleo y se consideran inactivas. Vale señalar que, pese a que también se advierte una mayor dificultad para emplearse entre los varones que cuentan con educación media y superior, las diferencias con aquellos que no han cursado todavía ningún año de estudio o con los que tienen escolaridad básica son mucho menos marcadas.

Cuadro 7 Tasas de desocupación femenina, según nivel educacional, 1987 a 1996

Años de estudio	1987	1990	1992	1994	1996
Ninguno	0.0	0.0	7.8	1.4	2.8
1 a 6 años	5.4	2.8	2.8	3.9	3.2
7 a 8 años	9.5	3.6	5.0	6.8	4.6
Básica	6.8	3.1	3.6	5.0	3.6
9 a 12 años	11.7	7.9	6.2	8.3	9.0
13 a 15 años	9.2	3.8	9.7	10.4	8.6
16 a 18 años	6.1	4.0	2.5	3.0	4.6
19 y más años	0.0	2.2	1.9	0.4	0.0
Ignorado	27.3	12.0	0.0	12.3	0.5
Analfabetas	4.3	1.3	2.8	1.1	0.0
Total	9.3	5.7	5.3	6.8	6.7

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

5. Otras características específicas de la participación laboral femenina

a) *Estado civil e hijos*

En el caso particular de las mujeres no se puede ignorar que su grado de participación laboral se ve influido tanto por su estado civil como por la presencia y el número de hijos que tienen. Las solteras trabajan remuneradamente más que las casadas y las mujeres sin hijos más que aquellas que sí los tienen. Según datos censales, en 1992 el 37.6% de las mujeres sin hijos son activas frente al 24.1% de aquellas con tres hijos, el 19.4% de las que tienen cuatro hijos y el 11.5% con cinco y más hijos.

Por otra parte, Andrade, Blásquez y Palma (1996) señalan que en un 26.7% de los hogares biparentales con hijos, registrados en un Informe de la Comisión Nacional de la Familia, las cónyuges realizan un trabajo remunerado. Situación muy diferente es la que viven las mujeres jefas de hogar, sin pareja y con

hijos, cuya tasa de actividad laboral supera ampliamente la que se observa para el conjunto de la población femenina. En efecto, según datos del Censo de Población de 1992⁷, el 40% de las jefas de un hogar nuclear incompleto (sin pareja, con hijos) es económicamente activa, frente al 32% del total de mujeres.

El matrimonio y los hijos continúan siendo factores que inciden muchas veces en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, en los últimos años se han producido modificaciones culturales respecto al papel de la mujer en la sociedad, y la presencia de mujeres adultas, no solteras, muchas de las cuales son madres de menores, tiende a aumentar en el mercado de trabajo. Así, por ejemplo, según datos censales, en 1970, la tasa de actividad económica de las mujeres casadas era 13.9%, la que sube a 18% en 1982, aumentando paulatinamente hasta alcanzar el 24.9% en 1992. Asimismo, si se consideran las mujeres casadas cuando están en edades muy significativas con respecto al nacimiento y presencia de hijos pequeños (20 a 39 años), se advierten también cambios en su relación con el mercado laboral. Si en 1970 sólo trabajaba el 15% de estas mujeres, en 1992 lo hace ya el 24%, lo que se traduce también en su aumento en números absolutos (cuadro 8). De acuerdo a esta misma fuente, en 1992, del total de mujeres de 15 a 40 años que trabajan un 13.8% tiene hijos menores de 2 años y el 14.7% tiene hijos de entre 3 y 5 años.

**Cuadro 8 Tasa de actividad de las mujeres casadas
de 20-39 años, 1970-1992**

Años	Tasa de actividad
1970	15.0
1982	19.7
1992	24.0

Fuente: Censos de Población.

En síntesis, en la actualidad se observa una modificación progresiva del perfil de las trayectorias laborales de las mujeres. Antes las mujeres trabajaban sólo hasta el nacimiento de su primer hijo o reingresaban al mercado de trabajo recién cuando el menor de los hijos alcanzaba la edad escolar. En el presente, muchas mujeres trabajan cuando están casadas y cuando tienen hijos, con interrupciones menos prolongadas cuando nace un hijo.

Esta situación no es igual para todas las mujeres. Parte del ingreso y abandono del mercado de trabajo depende de las posibilidades que ellas tengan de delegar el cuidado de los hijos y las tareas domésticas o de acceder a servicios

7. Es necesario recordar que los Censos tienden a subestimar la participación laboral con relación a las cifras que entrega la Encuesta Nacional de Empleo.

sustitutos. En 1994, casi dos tercios de las mujeres inactivas adujeron, como causal de no búsqueda de trabajo durante los dos meses anteriores a la aplicación de la Encuesta CASEN, los quehaceres domésticos. La causal no tener con quien dejar a los niños fue invocada por un número relativamente bajo (4.1%). Esta respuesta requiere de un análisis con otros instrumentos de análisis. Vale señalar que esta tan baja alusión a la presencia de hijos a quienes cuidar podría atribuirse a que muchas mujeres incluyan este cuidado en su respuesta “quehaceres domésticos” ya que son actividades interrelacionadas. Sería interesante profundizar en este tema y pensar en formas alternativas de plantear esta pregunta.

En resumen, en la última década se han creado numerosos empleos y paralelamente ha ido creciendo de manera constante la participación laboral de las mujeres, sobre todo de aquellas que cuentan con niveles de educación superior. Empero, las responsabilidades familiares continúan siendo un factor que incide en la incorporación de las mujeres al mundo laboral, aunque en menor grado que en décadas pasadas. Pese a contar con niveles de educación similares a los de los varones, las mujeres tropiezan con muchas dificultades para integrarse al ámbito del trabajo, lo que se expresa en tasas de desocupación más altas, en la mayor demora en encontrar un empleo y en trayectorias laborales intermitentes.

B. ESTRUCTURA Y DINAMICA DEL EMPLEO FEMENINO

Como muestra el análisis de los cambios en la estructura del empleo femenino por ramas de actividad económica, grupos y categorías ocupacionales ocurridos entre 1987 y 1996, período que comprende el estudio, las mujeres han entrado –en muchos casos en forma notable– en sectores económicos, grupos ocupacionales y categorías de ocupación no tradicionales femeninas. Sin embargo, por el bajo nivel, en términos absolutos, del empleo femenino en dichos sectores, grupos y categorías, así como también por la entrada masiva de mujeres en los ya altamente feminizados y por cambios simultáneos en el empleo masculino, estas tendencias no han significado una alteración importante en la segregación sexual del empleo. También se evidencia que se requiere de estudios de mayor profundidad para averiguar si la evidente entrada de mujeres en ramas de actividad económica, grupos y categorías ocupacionales donde éstas han sido poco representadas en el pasado, estaría conjugada con nuevas formas de segregación sexual al interior de los mismos.

1. Análisis por ramas de actividad económica

Según las cifras que publica el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el aumento de la ocupación femenina entre 1987-1996 asciende a más de medio millón. Su desglose por sector de actividad económica y por orden de

magnitud muestra en los primeros lugares los servicios comunales, sociales y personales con 149 130; el comercio, con 139 470; los servicios financieros, con 81 740 y la industria manufacturera, con 73 170; seguidos por los sectores transporte y comunicaciones, con 24 710; agricultura y pesca, con 23 220; construcción, con 10 120; electricidad, gas y agua, con 2 370 y minas y canteras, con 2 050.

De acuerdo a estos datos, el sector terciario, entendido como Comercio, Transporte y Comunicaciones, Servicios Financieros y Servicios Comunales, Sociales y Personales, atrajo el 78.1% de las mujeres que se incorporaron al trabajo remunerado durante el período 1987-1996, mientras el sector secundario (Industria manufacturera, Electricidad, Gas y Agua, y Construcción) absorbió tan sólo el 16.9% de la fuerza de trabajo femenina entrante, y el sector Agricultura y Pesca el 4.6%. En el caso de los hombres, en cambio, el reparto de los nuevos empleos ha sido más equilibrado: un 52% se creó en el sector terciario y un 47.3% en el sector secundario. En la agricultura y pesca, sin embargo, se perdieron 44 330 empleos masculinos entre 1987 y 1996.

Las cifras anteriores pueden complementarse con la dinámica o ritmo del crecimiento de la fuerza de trabajo femenina. Se observa que el empleo de mujeres creció durante el período de análisis (1987-1996) a tasas más altas que la de hombres en todas las ramas de actividad económica, con el consecutivo aumento de la participación femenina en la ocupación de estos sectores (ver cuadro 9). En este sentido, en orden de importancia ocupó el primer rango la Construcción, con un aumento de las ocupadas del 235.5%, seguido por el sector Minas y Canteras, con un 157.7%; los Servicios Financieros, con un 144.9%; Transporte y Comunicaciones, con un 128.0%; la rama Electricidad, Gas y Agua, con un 84.6%; Comercio, con un 51.7%, y la Industria Manufacturera, con un 47.1%. Un menor dinamismo se observó en la Agricultura y Pesca, con un 35.2% y en los Servicios Comunales, Sociales y Personales, con un 24.5%. En Servicios Financieros, Comercio, Transporte y Comunicaciones, así como en la Agricultura y Pesca el aumento de la participación femenina en la ocupación sectorial ha sido mayor que el aumento de la participación femenina en el total de los ocupados.

Otro aspecto a analizar es la distribución sectorial de la fuerza de trabajo femenina. Se observa un aumento del porcentaje de las mujeres que están ocupadas en todas las ramas, salvo en Agricultura y Pesca, y particularmente en los Servicios Comunales, Sociales y Personales (ver cuadro 10).

No obstante la importancia de los cambios, éstos no han significado una alteración importante en la segregación sexual del empleo sectorial. Como evidencia el cuadro 10, el empleo femenino en Chile sigue concentrándose en el sector terciario. En las ramas correspondientes a este sector trabajaba, en 1996, el 79.8% del total de las mujeres ocupadas en la economía nacional. Las ramas con mayor concentración del empleo femenino en 1996 eran los Servicios Comunales, Sociales y Personales (44.8% de las mujeres ocupadas) y el Comercio (24.2%). En cambio, el empleo masculino en el sector terciario comprendía

sólo el 47.8% del total de los hombres ocupados. Considerando la participación del sector terciario en el empleo total del 56% en 1987 y del 58% en 1996, se evidencia que las mujeres están sobre-representadas en este sector.

Cuadro 9 Participación femenina en la ocupación por ramas de actividad económica, 1987 y 1996 (porcentajes)

Rama	1987	1996
Agricultura y Pesca	7.9	10.9
Minas y Canteras	1.6	3.7
Industria Manufacturera	25.6	26.6
Electricidad, Gas y Agua	11.2	12.4
Construcción	2.1	3.5
Comercio	39.1	43.9
Transporte y Comunicaciones	7.6	11.2
Servicios Financieros	31.8	37.4
Servicios Comunales, Sociales y Personales	54.0	55.0
Total	29.5	31.9

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct-dic.

Cuadro 10 Distribución de la ocupación por rama de actividad económica, según sexo, 1987-1996

Rama de actividad económica	Porcentaje del total de las mujeres ocupadas		Porcentaje del total de los hombres ocupados	
	1987	1996	1987	1996
Agricultura y Pesca	5.6	5.3	27.3	20.2
Minas y Canteras	0.1	0.2	2.9	2.4
Industria Manufacturera	13.1	13.5	16.0	17.5
Electricidad, Gas y Agua	0.2	0.3	0.8	1.0
Construcción	0.4	0.8	7.2	11.2
Comercio	22.8	24.2	14.9	14.5
Transporte y Comunicaciones	1.6	2.6	8.3	9.7
Servicios financieros	4.8	8.2	4.3	6.4
Servicios Comunales, Sociales y Personales	51.4	44.8	18.3	17.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

El porcentaje de las mujeres ocupadas en el sector secundario sobre el total de las mujeres ocupadas aumentó sólo levemente, del 13.7% en 1987 al 14.6% en 1996 (contra el 24.0% de los hombres ocupados en 1987 y el 29.7 en 1996). En este sector, que incrementó su participación en el empleo total del 21% en 1987, al 24.9% en 1996, las mujeres siguen sub-representadas, y su porcentaje en el total del empleo del sector secundario se mantuvo relativamente constante (19.3% en 1987 y 18.8% en 1996).

Para obtener un indicador resumido del grado de segregación sexual del trabajo y de su cambio en el decenio pasado se utilizó el Índice de Duncan de segregación⁸. Este índice puede fluctuar entre 0 (completa integración) y 100 (completa segregación). Es necesario hacer notar que usa una definición implícita de integración, siendo aquella donde la representación proporcional de cada sexo es en cada ocupación igual a la que tiene en la fuerza de trabajo ocupada total. Una interpretación de este indicador es que muestra el porcentaje en que cualquiera de los grupos debería cambiar de rama para alcanzar completa integración.

Se ha calculado el índice para medir la segregación por ramas de actividad resultando un valor de 41.50 para 1987 el cual bajó a 39.15 en 1996, es decir, que se observa una disminución en la segregación por ramas. Para que este índice reflejara con mayor precisión el grado de segregación debería realizarse con ramas más detalladas. El cálculo con ramas a un solo dígito no permite captar la segregación intra-ramas, que se supone mucho mayor⁹.

Por último, hay que señalar que el comportamiento del crecimiento del empleo femenino ha sido desigual durante el período 1987-1996. La mayor dinámica se registró entre 1987 y 1992 con un 5% promedio anual, para declinar en el quinquenio 1992-1996 al 2.8%. Las tasas de aumento en el empleo de las mujeres por rama descienden significativamente después de 1992 hasta 1996 sobre todo en la industria manufacturera, el comercio y el sector transporte y comunicaciones. En la agricultura y la minería, donde entre 1987 y 1992 el empleo femenino creció a tasas relativamente altas, se registró en el quinquenio posterior una leve disminución del número de ocupadas. Una excepción son los sectores energía, construcción y servicios financieros, donde las tasas de crecimiento del empleo femenino entre 1993 y 1996 superaron la dinámica registrada durante el quinquenio anterior (ver el cuadro 11)¹⁰.

8. El índice se calcula de la siguiente manera: $100 \times \sum_{i=1}^N \frac{|X_i - Y_i|}{X + Y}$ donde N es el número de

ocupaciones, X_i es el grupo de personas en una ocupación i , X es el número total de personas en el grupo, Y_i es el número de personas en el grupo con el que se compara en la ocupación i ; Y es el número total de personas en el grupo con el que se compara. Ver Jacobsen (1994).

9. Un estudio realizado en Estados Unidos (Jacobsen, 1994) muestra un valor del índice de segregación por ocupaciones de 31 cuando se utilizan 6 categorías y sube a 59 para una desagregación de 503 ocupaciones.

10. Ya se señaló en el capítulo anterior que 1992 fue un año de muy alto crecimiento lo que distorsiona las tasas promedio anuales.

Cuadro 11 Tasas de crecimiento promedio anual del empleo por sexo, según ramas de actividad económica, 1987-1996

Ramas	1987-1996		1987-1992		1993-1996	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura y Pesca	-0.7	3.4	-0.1	6.7	-1.4	-0.6
Minas y Canteras	0.8	11.1	0.6	21.7	1.1	-0.9
Industria Manufacturera	3.8	4.4	5.8	6.6	1.3	1.6
Electricidad, Gas y Agua	5.6	7.1	-0.4	0.3	13.7	16.2
Construcción	7.8	14.4	10.1	12.4	5.0	16.9
Comercio	2.4	4.7	2.6	6.5	2.2	2.6
Transporte y Comunicaciones	4.6	9.6	5.2	11.8	3.8	6.8
Servicios Financieros	7.5	10.5	5.5	8.9	10.0	12.4
Servicios Comunales, Sociales y Personales	2.0	2.5	0.0	2.9	4.6	1.9
Total	2.8	4.0	2.9	5.0	2.6	2.8

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de la Encuesta Nacional del Empleo, INE.

2. Análisis por grupos ocupacionales

Respecto a la participación laboral de las mujeres por grupos ocupacionales, destaca la fuerte expansión numérica del empleo femenino en los grupos Empleados de Oficina (181 910 contra 134 230 hombres), Vendedores (114 340 contra 76 150 hombres), Profesionales y Técnicos (77 700 contra 77 310 hombres) y Trabajadores en servicios personales (75 840 contra 69 200 hombres).

El mayor dinamismo de absorción de fuerza de trabajo femenina lo registraron los grupos ocupacionales Conductores de Medios de Transporte (279.4%), Empleados de Oficina (95%), Vendedores (60.9%), Profesionales y Técnicos (48.1%), y Gerentes, Administradores y Funcionarios de Categoría Directiva (43.7%). En los casos de los Conductores de Medios de Transporte, Gerentes, Administradores y Funcionarios de Categoría Directiva, Empleados de Oficina así como Vendedores, el aumento porcentual del empleo femenino superó el crecimiento porcentual del empleo masculino, con el consecutivo aumento de la participación de las ocupadas en el total de los ocupados en estos grupos ocupacionales (cuadro 12).

En las ocupaciones relacionadas con la agricultura, el empleo femenino aumentó en términos numéricos en 19 370 nuevas plazas, correspondiente a un incremento porcentual del 30.3%, mientras el empleo masculino disminuyó en 39 390 plazas, correspondiente a una disminución porcentual del 5.1%. La participación de las mujeres en este grupo ocupacional aumentó del 7.6% en 1987, al 10.2% en 1996. Este efecto se da aparentemente a raíz de la disminución de

actividades en la agricultura tradicional a la vez que aumentó el número de trabajadores en el sector agroexportador, grupo ocupacional altamente feminizado.

Cuadro 12 Participación femenina en la ocupación por grupos ocupacionales, 1987 y 1996

Grupo ocupacional	1987	1996
Profesionales y técnicos	52.3	51.6
Gerentes, administradores y directivos	18.1	18.9
Empleados de oficina	40.7	47.4
Vendedores	41.8	47.2
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores	7.6	10.2
Conductores de medios de transporte	1.0	2.2
Artesanos y operarios	15.7	12.7
Otros artesanos y operarios	14.9	20.5
Obreros y jornaleros n.e.o.c.	17.1	11.6
Trabajadores en servicios personales	73.1	68.9
Total	29.5	31.9

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre oct.-dic.

En el grupo Profesionales y Técnicos, donde las mujeres tenían en 1987 una participación en los ocupados superior a la de los hombres, la tasa de crecimiento del empleo femenino resultó con un 48.1% menor que el crecimiento del empleo masculino (52.4%). También en el grupo de los trabajadores en los servicios personales el ritmo del crecimiento del empleo femenino ha sido muy inferior al del de los hombres (19.9% contra 49.5%). En ambos casos los hombres aumentaron su participación porcentual en los ocupados de los respectivos sectores. En los grupos relacionados con la producción propiamente tal, el aumento del empleo femenino ha sido, con un 11.9%, significativamente inferior que el crecimiento del empleo masculino (32.9%).

Como se observa en el cuadro 13, la distribución de las mujeres ocupadas por grupos ocupacionales varió en la manera siguiente: se registraron aumentos en los grupos Profesionales y Técnicos, Empleados de Oficina, Vendedores y Conductores de Medios de Transporte, mientras que el porcentaje de las mujeres ocupadas disminuyó en los grupos Artesanos y Operarios (de 14.6% en 1987 a 11.5% en 1996) y Trabajadores en Servicios Personales (de 32.1% en 1987 a 27% en 1996).

Cuadro 13 Distribución de la ocupación por grupo ocupacional según sexo, 1987-1996

Grupo ocupacional	Porcentaje del total de las mujeres ocupadas		Porcentaje del total de los hombres ocupados	
	1987	1996	1987	1996
Profesionales y técnicos	13.6	14.2	5.2	6.2
Gerentes, administradores y directivos	1.9	1.9	3.6	3.8
Empleados de oficina	16.2	22.1	9.9	11.4
Vendedores	15.9	17.9	9.2	9.4
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores	5.4	4.9	27.5	20.4
Conductores de medios de transporte	0.1	0.4	6.0	8.0
Artesanos y operarios	7.3	6.3	16.5	20.2
Otros artesanos y operarios	1.9	3.1	4.5	5.6
Obreros y jornaleros n.e.o.c.	5.4	2.1	11.0	7.5
Trabajadores en servicios personales	32.1	27.0	5.0	5.8
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INE, Encuesta Nacional del Empleo. Trimestre oct-dic.

El cálculo del Índice de Duncan para los grupos ocupacionales da por resultado 49.85 en 1987, descendiendo a 48.35 en 1996. Es decir que casi la mitad de las mujeres (o de los hombres) deberían cambiar de ocupación para lograr una situación de integración. Se puede observar que la segregación sexual por ocupaciones es mayor que por ramas y, además, la disminución del índice entre 1987 y 1996 es menor. También en esta aplicación del índice sería necesario una mayor desagregación de ocupaciones, ya que las especialidades al interior de las mismas tienen grandes diferencias por sexo. Según un estudio de Bielby y Baron (citado por Jacobsen, *op. cit.*) realizado en Estados Unidos, el índice sube a 90 cuando se analizan las ocupaciones de empresas individuales.

3. Análisis por categorías ocupacionales

El desglose del aumento del empleo femenino entre 1987 y 1996 por categoría ocupacional y por orden de magnitud muestra en el primer lugar a las asalariadas, con 370 000, categoría que atrajo el 73.2% de las mujeres que se

incorporaron al trabajo remunerado, seguido por trabajadoras por cuenta propia no profesionales, con 85 980 y cuentapropistas profesionales y técnicos, con 40 900. El número de empleadoras se incrementó en 9 570 personas, mientras no hubo aumento en las categorías personal de servicio y familiar no remunerado.

En el sentido de la dinámica de la incorporación de mujeres a las distintas categorías ocupacionales, en orden de importancia ocupó el primer rango el trabajo por cuenta propia de profesionales y técnicos (834.7%), seguido por la categoría de asalariados (57.8%), empleadores (47.1%) y trabajadoras a cuenta propia no profesionales (44.9%). En estas cuatro categorías el empleo de mujeres creció en el último decenio a tasas significativamente más altas que la de hombres, por lo cual se observa un aumento de la participación de las mujeres en los ocupados. En la categoría personal de servicio no hubo aumento ni en el caso de mujeres ni de hombres y las proporciones se mantuvieron estables. La categoría familiar no remunerada registró un descenso del número de hombres, por lo cual la participación de las mujeres en esta categoría aumentó en forma notable (cuadro 14).

**Cuadro 14 Participación femenina en la ocupación
por categorías ocupacionales, 1987-1996
(en porcentajes)**

Categorías ocupacionales	1987	1996
Empleadores	14.9	17.9
Trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos	21.3	40.8
Trabajadores por cuenta propia no profesionales	21.9	23.7
Asalariados	25.3	29.3
Personal de servicio (puerta adentro y puerta afuera)	98.5	98.4
Familiar no remunerado	36.6	47.6
Total	29.5	31.9

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct-dic.

Respecto a la distribución de la fuerza de trabajo femenina por categorías se observa un aumento del porcentaje de las mujeres ocupadas en la categoría empleadores, cuenta propia profesionales y técnicos, cuenta propia no profesionales y asalariados. El porcentaje de las mujeres ocupadas en las categorías personal de servicio y familiar no remunerado disminuyó (cuadro 15).

El cuadro 16 resume los análisis por rama, grupo ocupacional y categoría ocupacional, distinguiendo para cada uno de éstos, el grado de concentración en que se encontraban las mujeres en el último trimestre de 1996, la contribución de cada uno en el crecimiento en términos absolutos y el dinamismo empleador, es decir, el porcentaje de crecimiento de la ocupación de mujeres en cada uno.

Cuadro 15 Distribución de la ocupación por categorías ocupacionales, según sexo, 1987-1996

Categoría ocupacional	Porcentaje del total de las mujeres ocupadas		Porcentaje del total de los hombres ocupados	
	1987	1996	1987	1996
Empleadores	1.7	1.8	4.1	3.8
Trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos	0.4	2.7	0.6	1.8
Trabajadores por cuenta propia no profesionales	16.2	16.4	24.2	24.7
Asalariados	54.1	59.8	67.0	67.5
Personal de servicio (puerta adentro y puerta afuera)	22.1	15.4	0.2	0.1
Familiar no remunerado	5.5	3.9	4.0	2.0
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre oct.-dic.

Cuadro 16 Concentración del empleo femenino, contribuciones absolutas y dinamismo empleador por ramas de actividad, grupos y categorías ocupacionales (en porcentajes)

Concentración 1996	Ramas	Grupo ocupacional	Categoría ocupacional
Alto	Servicios Comunes y Sociales (44.8)	Trabajadores en servicios personales (68.9) Profesionales y técnicos (51.6) Empleados de oficina (47.4) Vendedores (47.2)	Asalariados (59.8)
Medio	Comercio (24.2) Industria Manufacturera (13.5)	Gerentes. Administradores y funcionarios de categoría directiva (18.9) Artesanos. Operarios y obreros (11.5) Agricultores y afines (10.2)	Trabajadores por cuenta propia no profesionales (16.4) Personal de servicio doméstico (15.4)
Bajo	Agricultura y Pesca (5.3) Servicios financieros (8.2) Transporte y Comunicaciones (2.6) Construcción (0.8) Electricidad, gas y agua (0.3) Minas y Canteras (0.2)	Conductores de medios de transporte (2.2)	Familiar no remunerado (3.9) Trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos (2.7) Empleadores (1.8)

Contribuciones absolutas 1987-1996	Ramas	Grupo ocupacional	Categoría ocupacional
Alto	Servicios Comunes y Sociales (149 130) Comercio (139 470) Servicios financieros (81 740) Industria Manufacturera (73 170)	Empleados de oficina (181 910) Vendedores (114 340) Profesionales y técnicos (77 700) Trabajadores en servicios personales (75 840))	Asalariados (370 000) Trabajadores por cuenta propia no profesionales (85 980)
Medio	Transporte y Comunicaciones (24 710) Agricultura y Pesca (23 220)	Artesanos. Operarios y obreros (20 590) Agricultores y afines (19 370)	Trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos (40 900)
Bajo	Construcción (10 120) Electricidad, Gas y Agua (2 370) Minas y Canteras (2 050)	Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva (9 880) Conductores de medios de transporte (4 750)	Empleadores (9 570) Personal de servicio doméstico (sin variación) familiar no remunerado (sin variación)
Dinamismo empleador 1987-1996			
Alto	Construcción (235.5) Minas y Canteras (157.7) Servicios financieros (144.9) Transporte y Comunicaciones (128.0)	Conductores de medios de transporte (279.4) Empleados de oficina (95.0) Vendedores (60.9) Profesionales y técnicos (48.1) Gerentes, administradores y funcionarios de categoría directiva (43.7)	Trabajadores por cuenta propia profesionales y técnicos (834.7)
Medio	Electricidad, Gas y Agua (84.6) Comercio (51.7) Industria Manufacturera (47.1)	Agricultura y afines (30.0)	Asalariados (57.8) Empleadores (47.1) Trabajadores por cuenta propia no profesionales (44.9)
Bajo	Agricultura y Pesca (35.2) Servicios Comunes y Sociales (24.5)	Servicios personales (19.9) Artesanos. operarios y obreros (11.9)	Personal de servicio doméstico (0) Familiar no remunerado (0)

Fuente: elaboraciones propias sobre la base de Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

4. Análisis por tamaño de establecimiento

Los datos disponibles de las encuestas CASEN de 1990 y 1994 sobre el empleo femenino y masculino por tamaño de empresa evidencian que más de la mitad de las mujeres ocupadas trabajan en establecimientos con menos de diez personas (cuadro 17).

En el rango que comprende una a nueve personas trabajando en un negocio, una oficina o empresa, es decir, en el ámbito de la microempresa, se concentró en 1994 el 53% de la fuerza de trabajo femenina, contra el 44% de los hombres, manteniéndose prácticamente constante para las mujeres y con una declinación porcentual importante en el caso de los hombres.

Cuadro 17 Distribución de la ocupación por tamaño de establecimiento, según sexo, 1990-1994

Tamaños	Hombres		Mujeres	
	1990	1994	1990	1994
1	18.1	16.5	34.1	28.9
2-9	30.1	27.5	18.7	24.1
10-49	19.2	22.7	20.3	21.6
50-199	12.5	12.5	11.4	10.4
200 y más	14.8	13.9	11.6	10.5
No sabe	5.3	6.8	3.9	4.5
Total	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Encuesta CASEN, Mideplan.

Cerca de 30% de las mujeres ocupadas trabajan solas. Entre 1990 y 1994 se produjo una disminución de la proporción de mujeres que trabajan en esta modalidad, mientras que aumentó el porcentaje de las que se ocupaban en establecimientos de 2 a 9 personas de 18.7% a 24.1%. La proporción de hombres ocupados tanto en establecimientos con una persona como en los de 2 a 9 personas disminuyeron, aunque este último tamaño se mantiene como el que concentra la mayor proporción de varones.

En la pequeña empresa, es decir, establecimientos de 10 a 49 personas se registra un incremento tanto de la proporción de mujeres como de hombres aunque para estos últimos es más pronunciado.

En la mediana empresa, que comprende establecimientos de 50 a 199 personas, disminuyó el porcentaje de mujeres y se mantiene el de los hombres, encontrándose ambos en menores proporciones que en las empresas de menor tamaño. En las grandes empresas, aquellas que emplean 200 trabajadores y más se concentró en 1994 el 10.5% de la fuerza de trabajo femenina y el 13.9% de la masculina; para ambos sexos se produjo una disminución porcentual en este grupo entre 1990 y 1994.

Aun con los cambios ocurridos entre 1990 y 1994, las mujeres tienen una mayor concentración en establecimientos donde trabajan solas, mientras que la proporción más alta de hombres se encuentra en las empresas de 2 a 9 personas aunque tiende a aumentar la proporción que se encuentra en la pequeña empresa.

En cuanto a la composición por sexo, mientras en establecimientos con una persona las mujeres estaban en 1994 sobre-representadas, con un 46% de los ocupados, en los establecimientos de 2 a 9 personas su porcentaje aumentó del 21.6% en 1990, al 30.3% en 1994. También en la pequeña y mediana empresas la proporción entre mujeres y hombres ocupados se asemeja a la participación laboral de los sexos del 30 y 70% respectivamente. En la gran empresa, las mujeres siguen estando levemente sub-representadas con relación a su participación en el empleo total del 30%, aunque aquí se observa un cierto aumento de este índice entre 1990 y 1994.

5. Análisis por lugar donde realizan hombres y mujeres su actividad

Para los trabajadores en establecimientos de una a nueve personas, la encuesta CASEN identifica el lugar donde éstos realizan su actividad. Analizar esta variable es relevante a la luz del papel que el trabajo a domicilio jugaría en los cambios en la organización del proceso productivo, con la hipótesis de un importante aumento de esta modalidad en especial para el trabajo de la mujer.

Se observa que en la categoría “dentro de su vivienda” trabajaba, en 1994, el 18.3% de las mujeres ocupadas contra el 7.1% de los hombres. Estos datos no son comparables con los de 1990, ya que en ese año no se distinguía entre el trabajo en “su” vivienda y en “otra” vivienda, sino que sólo se consignaba “una” vivienda. En 1990 el 48.2% de mujeres trabajaba en una vivienda y, sumando las dos categorías de 1994 para que el dato sea aproximadamente comparable, se obtiene 47.9%, es decir, que se registra una leve reducción. En el caso de los hombres se produce un aumento de 8% a 11.4 entre 1990 y 1994.

La comparación con 1992, año en que ya se hacía la separación, arroja una disminución del porcentaje de mujeres que trabajan dentro de su vivienda de 24% a 18.3%, mientras que los hombres se mantienen relativamente estables.

A pesar del cambio introducido que permite separar su vivienda y otra vivienda, los datos de 1992 y 1994 no dan cuenta de lo que se denomina trabajo a domicilio¹¹ que no sólo se refiere al lugar de trabajo, sino que es un tipo de relación laboral, es decir, un trabajo por encargo, donde el/la trabajador/a no

11. Recordar que el uso corriente del término en estudio del trabajo no coincide con la denominación de la encuesta CASEN donde “trabajo a domicilio” se refiere a las personas que van a desempeñar un servicio a la vivienda de otra persona, tal como jardineros, gásters, etc.

comercializa el producto. A partir de la encuesta CASEN de 1996 se introduce la distinción entre el trabajo en su vivienda por cuenta propia y el que se hace por encargo, lo que permitirá conclusiones más significativas.

De todos modos, las categorías “dentro de otra vivienda” y “en un taller o local anexo a una vivienda” pueden dar lugar a confusiones, dado que en especial las mujeres se trasladan a la vivienda de una vecina para hacer juntas trabajos por encargo independientes entre sí. Un taller o local anexo puede no siempre ser distinguible de la vivienda, en especial para las mujeres. En estos casos la capacitación y habilidad del encuestador son determinantes.

C. CARACTERISTICAS DE LA RELACION LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

En este capítulo se considerarán las variables que inciden en la protección y la estabilidad laboral así como aquellas que caracterizan las condiciones de trabajo. Las variables a ser tomadas en cuenta son la permanencia de la relación laboral, la existencia de contrato, la cotización en el sistema previsional, la jornada de trabajo, el grado de sindicalización, el acceso a la capacitación, las condiciones materiales de trabajo y su relación con la salud, la exposición al acoso sexual y la protección a la maternidad y el cuidado infantil.

1. Relación laboral, contrato y previsión social

Una primera división en la relación laboral se establece al clasificar los/as ocupados/as entre los que trabajan en relación de dependencia y los/as que lo hacen de manera autónoma. En el primer grupo incluimos los/as asalariados/as, el servicio doméstico¹² y los/as familiares no remunerados/as (FNR), y en el segundo, los/as trabajadores/as por cuenta propia y los/as empleadores/as (cuadro 18).

Contar con contrato de trabajo es uno de los aspectos relacionados con la protección laboral. Del total de las trabajadoras en relación de dependencia (excluyendo a las familiares no remuneradas) el 24% no tiene contrato, mientras que en el caso de los hombres ese porcentaje desciende al 18.6%. A pesar de que el tener una relación laboral permanente¹³ no asegura poseer contrato, los/as asalariados/as permanentes son quienes registran los menores porcentajes sin contrato, 10.1% para los hombres y 8.6% para las mujeres. No sucede lo mismo con el servicio doméstico permanente, donde el 18.8% de los hombres y el 47.2% de las mujeres no tienen contrato (cuadro 19).

12. Estrictamente, una proporción de esta categoría podría ser trabajo por cuenta propia.

13. En la Encuesta CASEN 1994 se considera relación de trabajo permanente aquella que no tiene fecha de término, y se define con independencia de la existencia o no de contrato.

Cuadro 18 Categorías de empleo, por sexo, 1994

Categorías	Número hombres	Número mujeres	Distribución hombres	Distribución mujeres	Porcentaje de mujeres por categoría
Asalariados	2 314 751	973 280	68.4	57.8	29.6
Permanente	1 851 509	829 323	54.7	49.2	30.9
Con contrato	1 665 390	757 758	49.2	45.0	31.3
Sin contrato	186 119	71 565	5.5	4.2	27.8
No permanente	463 242	143 957	13.7	8.6	23.7
Con contrato	219 878	72 244	6.5	4.3	24.7
Sin contrato	243 364	71 713	7.2	4.3	22.8
Serv. Doméstico	4 815	283 725	0.1	16.9	98.3
Permanente	3 843	217 692	0.1	12.9	98.3
Con contrato	3 119	115 016	0.1	6.8	97.4
Sin contrato	724	102 676	^a	6.1	99.3
No permanente	972	66 033	^a	3.9	98.6
Con contrato	21	9 609	0.0	0.6	99.8
Sin contrato	951	56 424	^a	3.6	98.3
Cuenta propia	790 631	304 831	23.4	18.1	27.8
Profesionales	57 206	25 460	1.7	1.5	30.8
No profesionales	733 425	279 371	21.7	16.6	27.6
Empleadores	124 394	39 029	3.7	2.3	23.9
FNR	22 530	41 123	0.6	2.4	64.6
Otros no clasificados	127 324	42 156	3.8	2.5	24.9
Total	3 384 445	1 684 144	100.0	100.0	33.2

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

Nota: ^a Menos de 0.1%.

Cuadro 19 Trabajadores sin contrato por relación laboral según sexo, 1994

Categorías	Hombres	Mujeres
Asalariados permanentes	10.1	8.6
Servicio doméstico permanente	18.8	47.2
Total permanentes	10.1	16.6
Asalariados no permanentes	52.5	49.8
Servicio doméstico no permanente	97.8	85.4
Total no permanentes	52.6	61.0
Total relación de dependencia (excluidos FNR)	18.6	24.0

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de Encuesta CASEN, Mideplan.

Los porcentajes de ocupados/as sin contrato aumentan al 52.6% y el 61% para hombres y mujeres respectivamente cuando la relación no es permanente. En el caso del servicio doméstico no permanente el 97.8% de los hombres y el 85.4% de las mujeres no tienen contrato. Dado el alto peso que tiene el servicio doméstico en la ocupación de las mujeres, la situación más precaria de este tipo de trabajadores incide en la situación de las mujeres como grupo.

Otra variable relacionada con la protección laboral se refiere a la cotización en el sistema previsional. El cuadro 20 identifica el porcentaje de trabajadores/as que no cotizan en cada una de las categorías de empleo. Se puede observar que la proporción de los ocupados que no tienen cotización previsional es alta, alcanzando a más de un tercio de ellos: 34.3% de los hombres y 36.1% de las mujeres. En casi todas las categorías (exceptuando a las asalariadas con contrato) las mujeres tienen una peor situación en lo que a este indicador se refiere.

El porcentaje de los asalariados con relación de trabajo permanente que no cotiza es bajo tanto para hombres como para mujeres, aunque según la normativa legal debería ser inexistente. En el caso de las trabajadoras del servicio doméstico con contrato, el porcentaje que no cotiza crece aun entre las que tienen relación laboral permanente y llega a cerca del 20% para aquellas que tienen una relación de trabajo no permanente.

La falta de contrato y el trabajo autónomo disminuyen la cotización en el sistema previsional siendo los casos más extremos el servicio doméstico sin contrato y los trabajadores por cuenta propia no profesionales, donde no cotiza más del 80%.

A pesar de la falta de acuerdo sobre la definición de trabajo precario, se intenta aquí una aproximación que dé cuenta de la falta de estabilidad e inseguridad en el empleo. Esto se refleja principalmente en la relación laboral no permanente y en la falta de contrato, pero también se incluye la falta de acceso al sistema previsional y el trabajo por cuenta propia con muy bajo salario.

El servicio doméstico, aunque tenga permanencia, contrato y previsión, se considera poco protegido dado que, según la normativa actual el/la trabajador/a, puede ser despedido en cualquier momento con la única restricción de darle aviso con un mes de anticipación. Desde 1991 se ha creado un fondo individual formado por un aporte mensual del empleador de 4.11% del salario que es entregado a la trabajadora o trabajador, a todo evento cuando termina su contrato –ya sea despido, renuncia voluntaria o jubilación– en el monto de medio mes por año de servicio. Este fondo, en la práctica, sólo opera para las/os trabajadoras/es que cotizan en el sistema previsional.

Según los datos disponibles y con estas consideraciones, se definirá como trabajadores/as precarios/as a aquellos que pertenecen a los siguientes grupos:

- Trabajadores/as permanentes sin contrato.
- Trabajadores/as permanentes con contrato que no cotizan en el sistema previsional.

Cuadro 20 Cuadro resumen sobre condiciones de trabajo, 1994

Hombres	Número	Porcentaje sindicalizado	Porcentaje no cotiza	Porcentaje capacitado	Ingreso promedio trabajo principal	Ingreso promedio del trabajo	Promedio horas trabajadas	Porcentaje trabajo 48 y más horas	Porcentaje trabajo menos de 35 horas	Porcentaje gana menos de 1 salario mínimo	Porcentaje gana más de 5 salarios mínimos
Asalariados											
Permanente											
Con contrato	1 665 390	16.9	4.5	21.4	161 078	170 910	49.6	76.7	2.8	2.5	19.7
Sin contrato	186 119	3.3	65.9	6.2	95 818	105 273	51.0	78.3	6.4	15.5	6.5
No Permanente											
Con contrato	219 878	5.5	13.7	10.5	101 490	107 670	49.6	80.6	4.6	10.2	7.5
Sin contrato	243 364	2.5	75.2	4.7	75 636	78 968	48.1	73.1	11.7	27.6	2.8
Servicio doméstico											
Permanente											
Con contrato	3 119	6.3	0.0	2.7	63 028	74 369	50.2	71.2	0.0	29.4	2.0
Sin contrato	724	0.0	64.0	0.0	50 833	73 848	57.8	79.0	6.4	15.2	0.0
No Permanente											
Con contrato	21	0.0	0.0	0.0	60 000	60 000	84.0	100.0	0.0	0.0	0.0
Sin contrato	951	0.0	0.0	0.0	56 798	56 812	54.8	62.6	12.5	28.2	0.0
Cuenta Propia											
Profesionales	57 206	2.5	56.9	19.7	431 675	450 522	43.1	52.8	24.6	5.2	64.5
No profesionales	733 425	3.7	77.8	1.5	159 091	170 238	49.2	66.0	16.2	12.4	22.3
Empleados											
	124 394	2.7	50.0	9.2	1 077 454	1 108 366	54.5	76.5	5.1	1.8	81.9
FNR											
	22 530	-	93.8	3.7	-	2 596	48.0	9.2	23.3	-	-
Otros											
	127 324	a	86.4	6.4	a	a	48.2	a	a	a	a
Total											
	3 384 445	10.7	34.3	13.7	181 570	191 630	49.5	73.9	7.4	7.6	19.7

Cuadro 20 (continuación)

Mujeres	Número	Porcentaje sindicalizada	Porcentaje no cotiza	Porcentaje capacitada	Ingreso promedio trabajo principal	Ingreso promedio del trabajo	Promedio horas trabajadas	Porcentaje trabaja 48 y más horas	Porcentaje trabaja menos de 35 horas	Porcentaje gana menos de 1 salario mínimo	Porcentaje gana más de 5 salarios mínimos
Asalariadas											
Permanente											
Con contrato	757 758	12.1	4.3	27.8	128 414	132 515	45.6	59.6	8.6	3.3	12.6
Sin contrato	71 565	2.4	68.2	11.6	91 907	95 113	44.8	60.7	19.5	25.3	6.4
No Permanente											
Con contrato	72 244	4.6	16.2	21.1	91 199	94 453	45.4	62.1	11.2	13.4	4.5
Sin contrato	71 713	0.9	76.8	12.2	68 205	69 830	41.3	53.4	25.6	40.0	3.1
Servicio doméstico											
Permanente											
Con contrato	115 016	0.5	11.0	2.7	64 480	78 985	57.2	84.6	5.3	16.0	1.2
Sin contrato	102 676	0.0	77.6	3.3	50 232	55 822	47.7	62.4	18.6	40.4	0.7
No Permanente											
Con contrato	9 609	0.0	19.6	2.7	62 711	71 879	51.4	72.1	17.9	20.0	0.0
Sin contrato	56 424	0.8	84.2	3.3	44 647	46 845	34.8	35.6	48.3	65.0	0.5
Cuenta Propia											
Profesionales											
No profesionales	25 460	3.8	59.0	26.3	364 312	369 192	41.2	46.2	24.7	7.7	60.7
	279 371	2.7	81.3	8.8	134 735	143 322	43.7	51.8	34.1	23.9	10.4
Empleados	39 029	1.1	48.3	9.0	882 656	908 436	53.6	70.6	12.0	3.9	74.3
FNR	41 123	0.7	86.5	3.5	–	5 344	48.3	41.1	25.1	–	–
Otros	42 156	1.3	86.4	4.5	a	a	48.2	19.4	10.6	a	a
Total	1 684 144	7.0	36.1	17.3	127 855	133 767	45.9	59.9	16.5	14.9	10.8

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

Los ingresos están medidos en pesos del mismo año.

Notas: a El bajo número de respuestas hace poco confiable los datos.

- Trabajadores/as no permanentes, tengan o no contrato.
- Servicio doméstico permanente que no cotiza.
- Servicio doméstico no permanente.
- Trabajadores por cuenta propia no profesionales que ganan menos de un salario mínimo.
- Familiares no remunerados.

Según esta definición por lo menos¹⁴ 839 214 trabajadores y 514 360 trabajadoras tenían empleos precarios en 1994, representando el 24.8% de los hombres ocupados y el 30.5% de las mujeres ocupadas.

Para analizar la evolución en el tiempo de los indicadores descritos, existen serios problemas de información. Para el año 1987 no hay datos sobre existencia de contrato ni sobre cotización previsional de los trabajadores/as. Desde 1990 la Encuesta CASEN tiene esta información, pero hasta 1994 no incluye la variable “relación laboral”, la que permite establecer la estabilidad en el empleo.

En 1990, no tenían contrato el 16.2% de los hombres ocupados en relación de dependencia y el 17.9% de mujeres en este mismo grupo. En 1994 el porcentaje crece al 18.6% de los hombres y el 24% de las mujeres (ambos respecto a trabajadores/as en relación de dependencia), con lo que se advierte un deterioro mayor para las mujeres. Los asalariados con contrato aumentaron en un 6.5% en el caso de los hombres y en 14% para las mujeres. Los asalariados sin contrato crecen a un ritmo mayor: 25.1% para los hombres y 31.6% para las mujeres (cuadro 21).

**Cuadro 21 Trabajadores en relación de dependencia
con y sin contrato, por sexo, 1990-1994^a**

Categoría	1990		1994	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asalariados	2 113 567	834 711	2 314 751	973 280
Con contrato	1 770 156	725 806	1 885 268	830 002
Sin contrato	343 411	108 905	429 483	143 278
Servicio doméstico	5 595	259 888	4 815	283 725
Con contrato	4 707	172 643	3 140	124 625
Sin contrato	888	87 245	1 675	159 100
Total	2 119 162	1 094 599	2 319 566	1 257 005
Porcentaje de trabajadores dependientes sin contrato	16.2	17.9	18.6	24.0

Fuente: Mideplan, Encuesta CASEN.
Nota: ^a Excluye familiares no remunerados.

14. En el caso de la categoría “Otros sin clasificar” se podría esperar una proporción importante de trabajadores/as precarios/as; pero la información no permite ese cálculo.

En 1990 predominaba el servicio doméstico con contrato, pero esto se revierte en 1994: el número de estas trabajadoras sin contrato casi se duplica mientras que las que tienen contrato decrecen en 28% aproximadamente. El incremento del trabajo a tiempo parcial con distintos empleadores puede ser la base de estos cambios.

En cuanto a la cotización previsional también se observa un deterioro entre 1990 y 1994 para ambos sexos; en los dos períodos las mujeres en promedio tienen una menor proporción con cotización previsional aunque esta situación relativa varía según las categorías ocupacionales (cuadro 22).

No es posible comparar entre 1990 y 1994 la incidencia de la precariedad en el empleo con la definición antes anotada, ya que en 1990 no se cuenta con información sobre la estabilidad de la relación laboral. Se adoptará una definición con menos elementos para los efectos de la comparación:

- Asalariados/as sin contrato.
- Asalariados/as con contrato que no cotizan en el sistema previsional.
- Servicio doméstico sin contrato.
- Servicio doméstico con contrato que no cotizan.
- Trabajadores/as por cuenta propia no profesionales que ganen menos de un salario mínimo.
- Familiares no remunerados.

En 1990 el 23.2% de los ocupados y el 31.7% de las ocupadas eran trabajadores/as precarios, mientras que en 1994 los hombres descienden a 19.2% y las mujeres a 27.8%. Sin embargo, en 1990 se debería considerar trabajo precario a todo el servicio doméstico dado que, tal como se ha señalado, hasta 1991 no se estableció la compensación al finalizar la relación laboral, por lo que estos trabajadores/as podían ser despedidos sin contar con protección alguna. En este caso las trabajadoras en situación precaria se elevarían al 39.7% y los trabajadores al 23.3% de los ocupados/as de ese año.

Como se observa en el cuadro 23, disminuyen los asalariados/as con contrato que no cotizan en el sistema previsional, es decir, que se reducen los casos en que se contravienen normativas legales. Por el contrario, aumentan, aunque en menor proporción, los asalariados/as sin contrato. Los hombres ocupados como familiares no remunerados se reducen de manera significativa posiblemente como resultado de mayores oportunidades de empleo. No sucede lo mismo con las mujeres en esta categoría, que si bien reducen su peso entre las ocupadas lo hacen en menor medida.

Los cambios en el conjunto de estos grupos no son sustantivos y continúa observándose una importante diferencia entre hombres y mujeres, marcada especialmente por el servicio doméstico.

Cuadro 22 Cuadro resumen sobre condiciones de trabajo, 1990

Hombres	Número	Porcentaje no cotiza	Ingreso promedio trabajo principal	Ingreso promedio del trabajo	Promedio horas trabajadas	Porcentaje trabaja 48 y más horas	Porcentaje trabaja menos de 35 horas	Porcentaje gana menos de 1 salario mínimo	Porcentaje gana más de 5 salarios mínimos
Asalariados									
Con contrato	1 770 156	10.6	79 155	83 603	51.0	81.6	4.1	8.1	12.1
Sin contrato	343 411	62.3	43 758	46 675	50.1	75.1	12.2	32.2	2.7
Servicio Doméstico									
Con contrato	4 707	28.9	37 998	38 531	59.7	90.6	4.2	23.7	0.0
Sin contrato	888	83.5	14 762	16 000	41.0	42.2	33.8	48.2	0.0
Cuenta Propia									
Profesionales	12 137	40.1	467 258	489 188	45.2	49.0	20.1	0.1	93.9
No profesionales	721 825	68.4	92 403	102 408	50.1	66.5	19.6	16.4	14.9
Empleadores	92 143	72.9	508 026	540 554	56.4	79.3	6.6	2.2	51.1
FNR	41 947	82.6	–	5 997	54.6	75.2	10.5	–	–
Total	2 987 214	33.6	91 897	98 462	50.9	76.9	90.0	13.9	13.0

Cuadro 22 (continuación)

Mujeres	Número	Porcentaje no cotiza	Ingreso promedio trabajo principal	Ingreso promedio del trabajo	Promedio horas trabajadas	Porcentaje trabaja 48 y más horas	Porcentaje trabaja menos de 35 horas	Porcentaje gana menos de 1 salario mínimo	Porcentaje gana más de 5 salarios mínimos
Asalariadas									
Con contrato	725 806	10.0	65 350	67 045	46.5	63.8	10.6	8.9	8.8
Sin contrato	108 905	65.0	41 646	42 000	45.0	62.5	23.6	29.1	3.3
Servicio Doméstico									
Con contrato	172 643	34.8	27 864	35 311	55.0	78.0	14.4	51.0	0.2
Sin contrato	87 245	71.2	22 178	27 439	48.5	62.4	24.0	72.2	0.1
Cuenta Propia									
Profesionales	3 203	55.0	273 132	273 132	36.5	34.2	40.1	–	93.3
No profesionales	261 464	71.2	73 226	78 977	43.9	49.2	37.9	30.9	12.3
Empleadores	19 805	43.0	271 119	272 812	53.2	74.2	12.5	1.3	65.2
FNR	41 646	77.7	–	5 312	51.2	63.4	21.1	–	–
Total	1 420 717	34.8	59 197	62 400	47.3	62.7	18.3	25.9	8.2

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.
Los ingresos están medidos en pesos del mismo año.

Cuadro 23 Trabajadores en situación de empleo precario, según sexo, porcentaje de los/as ocupados/as

Grupos de precariedad	1990		1994	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asalariados sin contrato	11.5	7.7	12.7	8.5
Asalariados con contrato no cotiza	6.2	5.1	3.1	2.6
Servicio doméstico sin contrato	^a	6.1	^a	9.5
Servicio doméstico con contrato no cotiza	0.1	4.2	0.1	0.9
Cuenta propia no profesionales menos de 1 salario mínimo	4.0	5.7	4.8	5.8
FNR	1.4	2.9	0.6	2.4
Total	23.2	31.7	19.2	27.8

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

Nota: ^a Menos de 0.1%.

2. Jornadas de trabajo

Una de las dimensiones de la calidad del trabajo lo constituye la jornada laboral, por cuanto afecta la salud física y mental de los trabajadores y la calidad de vida personal y de sus familias. Los cambios experimentados en la economía y la organización del trabajo en la última década en el país tienden a flexibilizar las jornadas laborales. Hoy en día, señalan Henríquez y Román (1996), las empresas buscan la mayor libertad posible para disponer de la fuerza de trabajo y la jornada diaria fija, no negociable, consagrada institucionalmente en la ley, les parece un serio obstáculo a la competitividad que hoy se les exige. Los cambios en las jornadas de trabajo se han producido tanto en su extensión diaria, en el aumento de la jornada semanal de trabajo y en los horarios así como en la relación entre días de descanso y días trabajados.

Según cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (INE), la distribución de las horas ha experimentado variaciones notables. Por un lado, se generalizó la jornada de 48 horas (62% de los varones y 46% de las mujeres) y aunque disminuyeron los empleos con jornadas muy extensas (más de 54 horas), el resultado final es que actualmente la fuerza de trabajo que cumple jornada completa o cercana ha aumentado. En 1986, el 50.5% de los trabajadores varones trabajaba entre 44 y 54 horas y en 1996 esta proporción se elevó al 75.4%; el

porcentaje de trabajadoras que cumplía igual semana laboral casi se duplicó (de 33.9% a 61.8%) (cuadro 24). Dicho en otras palabras, más de 600 000 nuevas trabajadoras y más de 1 millón de trabajadores se incorporaron al mercado de trabajo rigiéndose por este tipo de jornada.

Cuadro 24 Ocupados por horas semanales normales trabajadas, por sexo, 1986 y 1996 (en porcentajes)

Horas	Más de 35	35-43	44-47	48	49-54	Menos de 54	Total
1986							
Ambos sexos	12.4	24.3	6.4	29.8	9.4	17.7	100.0
Hombres	9.8	23.6	6.2	34.0	10.3	16.1	100.0
Mujeres	18.6	26.0	6.9	19.9	7.2	21.4	100.0
1996							
Ambos sexos	8.7	10.4	7.4	57.4	6.4	9.7	100.0
Hombres	5.3	9.8	6.1	62.5	6.9	9.4	100.0
Mujeres	15.8	11.9	10.2	46.3	5.4	10.4	100.0

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Esta duración promedio de horas semanales de trabajo difiere en términos genéricos, pero también de acuerdo a la relación laboral, la ocupación y la rama de actividad. Así, por ejemplo, según datos de la encuesta CASEN 1994 (ver cuadro 20), el promedio de las jornadas semanales de los asalariados es de cerca de 50 horas y el de las asalariadas gira en torno a las 45 horas, pero más de tres cuartas partes de estos varones y casi dos tercios de las mujeres trabajan 48 y más horas.

Los profesionales independientes, en cambio, tienen una semana laboral promedio de 43 horas y las profesionales de 41 horas; la mitad de ellos trabaja 48 o más horas semanales. El promedio de horas trabajadas por los trabajadores por cuenta propia no profesionales es muy parecida al observado para los asalariados. Las trabajadoras domésticas, por su parte, tienen en promedio jornadas laborales de más de 50 horas semanales y el 66% trabaja 48 y más horas.

En muchos sectores económicos donde la presencia de trabajadoras es más alta, incluso mayoritaria, tales como comercio, servicios personales, las faenas pesqueras o las de agricultura de exportación, persisten horarios muy extensos de trabajo. En estos dos últimos casos son trabajos temporales que se alternan con períodos de desocupación. En el sector financiero el tiempo de trabajo semanal incluso aumentó entre 1992 y 1994, de 42.31 a 43.75 horas semanales promedio (Henríquez y Román, 1996).

Esta exigencia de jornada extensa es, sin duda, un factor que excluye del mercado laboral a un contingente de mujeres que estaría dispuesta a incorporarse a empleos de tiempo parcial, dicen Henríquez y Román (1996). Pero existe también el problema de quienes trabajan menos de 35 horas y preferirían trabajar más, pero no encuentran más trabajo. Este caso se considera como subempleo.

Tal como se puede ver en el cuadro 24, los trabajos de tiempo parcial son escasos y se redujeron en el período 1986-1996. En efecto, sólo el 18.6% de la fuerza de trabajo femenina y 9.8% de la masculina trabajaba menos de 35 horas a comienzos del período; estas proporciones disminuyeron en casi tres puntos porcentuales entre las mujeres y en cuatro puntos para los varones. El porcentaje de aquellos que trabajaban entre 35 y 43 horas, que suele considerarse la jornada parcial propiamente dicha, se redujo a la mitad entre las trabajadoras, de 26% a 11.9% y un poco más en el caso de los varones, de 23.6% a 9.8%. Esto se tradujo en una disminución también en términos absolutos de trabajadores de ambos sexos con empleos de tiempo parcial, de menos de 44 horas: las trabajadoras se redujeron de 516 700 a 468 100 y los hombres de 914 300 a 545 500. Sin embargo, en 1996, la mitad de las mujeres ocupadas que trabajaban menos de 35 horas hubiera preferido trabajar más, muchas de las cuales se encuentran en las edades centrales, 25-44 años.

Según cifras de la encuesta CASEN 1994, los ocupados que más cumplen jornadas laborales de menos de 35 horas semanales son las empleadas domésticas sin contrato y cuyas relaciones laborales no son permanentes, así como aquellas cuentapropistas no profesionales. En esta última categoría, la duración de la jornada laboral puede aparecer subvalorada por cuanto incluye trabajadoras a domicilio y artesanas que trabajan en sus hogares, a quienes les resulta difícil diferenciar el tiempo dedicado al trabajo extradoméstico y el ocupado en labores domésticas, ya que ambos se realizan en el mismo espacio y muy a menudo se superponen; también abarca a mujeres que realizan trabajos sólo los fines de semana o como complemento a sus actividades domésticas.

En el caso de los asalariados, tener un contrato se asocia con una mayor proporción de trabajos a tiempo completo, de allí que solamente el 3% de los asalariados varones con contrato y 8.8% de las asalariadas en igual condición trabajen a tiempo parcial, mientras que estas proporciones ascienden a 9.4% y 22.8%, respectivamente, cuando no tienen contrato (cuadro 25).

El hecho de mantener relaciones laborales no permanentes influye también en la cantidad de horas semanales que trabajan los asalariados. Así, por ejemplo, el 25.6% de las asalariadas que no tienen contrato y sus relaciones de trabajo no son permanentes trabajan menos de 35 horas (ver cuadro 20).

La proporción de mujeres que trabaja menos de 35 horas ha disminuido entre 1990 y 1994 en promedio y, de manera muy notoria, para las profesionales por cuenta propia. En el caso de los varones, también disminuye en promedio; pero, en cambio, para los profesionales por cuenta propia aumenta.

Cuadro 25 Asalariados que trabajan menos de 35 horas, 1994

Asalariados	Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Con contrato	56 745	3.0	73 259	8.8
Sin contrato	40 386	9.4	32 214	22.8

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

En el caso de las mujeres la duración de la jornada laboral adquiere un significado particular, por cuanto ellas son responsables de los quehaceres domésticos y del cuidado de los niños, lo que deriva, en una gran mayoría de situaciones, en el cumplimiento de una doble y más extensa jornada diaria de trabajo. Así, por ejemplo, las mujeres que trabajan “a domicilio” para la industria de la confección laboran seis y hasta los siete días de la semana sumando más de 48 horas semanales y prolongan su jornada de trabajo habitualmente en horas de la noche. Las obreras de la industria de la confección cumplen jornadas semanales de 48 horas; además, muchas de ellas, sobre todo las que tienen hijos, realizan tareas del hogar por 3 a 4 horas diarias (Díaz, Medel y Schläen, 1996). El horario habitual de las mujeres que trabajan en los *packing* se concentra entre 10 y 14 horas diarias, muchas veces hasta 16, e incluyen los días sábados y domingos (Medel y Riquelme, 1994).

3. Sindicalización

Otro factor que se relaciona con la calidad del empleo es la afiliación y participación sindical. Uno de los objetivos de los sindicatos es la lucha por mejorar y mantener los niveles de protección de la legislación laboral, los que tienden a perderse dentro de un proceso de desarrollo que privilegia la individuación frente a lo colectivo y donde existen fuertes presiones hacia la desregulación y precarización de los empleos.

El análisis de los datos de la encuesta CASEN 1994 (cuadro 20) muestra la estrecha relación existente entre ser asalariado con contrato y ocupar un empleo de carácter permanente con las posibilidades de sindicalización. En efecto, del total de asalariados, el 12.2% está sindicalizado (13.2% los varones y 10% las mujeres). Esta proporción aumenta al 16.9% entre los varones y 12.1% de las mujeres asalariadas que tienen contrato y mantienen relaciones laborales permanentes. En contraste, no tener contrato, aunque las relaciones de trabajo sean permanentes, afecta considerablemente el grado de sindicalización de los asalariados de ambos sexos: sólo 3.3% de los varones y 2.4% de las mujeres están afiliados a algún sindicato. El estar ocupado bajo relaciones laborales no permanentes influye también en el nivel de sindicalización de los trabajadores,

el cual desciende a 5.5% para los hombres y a 4.6% para las mujeres. Pero los asalariados que menos posibilidades tienen de sindicalizarse son aquellos que no tienen contrato y sus relaciones laborales no son permanentes; en estos casos el grado de sindicalización es mínimo (2.5% de los varones y 0.9% de las mujeres)¹⁵. Por último, cabe señalar que, pese a que muchas mujeres están ocupadas en el servicio doméstico, sólo el 0.4% de ellas está sindicalizado (0.5% de las permanentes con contrato).

En el análisis de estos datos hay que recordar que, fuera de los asalariados permanentes con contrato, los demás asalariados y el servicio doméstico no pueden incorporarse a sindicatos con derecho a negociación colectiva¹⁶, lo que incide en sus posibilidades de influir en la situación laboral y por ende en el interés de los trabajadores por afiliarse. Sin embargo, estos sindicatos juegan un importante papel en la generación de conciencia y en poner los temas de sus condiciones de trabajo en la agenda laboral.

El examen de las estadísticas sindicales (Espinosa, 1995) muestra que en la última década el número de sindicatos creados y la población afiliada a ellos ha ido creciendo. Entre 1986 y 1995, los sindicatos aumentaron de 5 391 a 12 482, la población afiliada lo hizo de 386 978 a 679 993 y la tasa de sindicalización, calculada respecto a la fuerza de trabajo asalariada, pasó de 14.2% a 19.7%.¹⁷ Pero este crecimiento no fue parejo a lo largo del período. Los años de mayor sindicalización se concentran entre 1990 y 1992, lo que coincide con el proceso de apertura democrática y luego se observa un cierto estancamiento tanto en la creación de sindicatos como en la nueva población afiliada.

El tamaño del establecimiento es una variable decisiva en la sindicalización no sólo porque hay quórum mínimos para formar sindicatos establecidos por ley¹⁸, sino también porque aun cumpliéndose la condición de los quórum, la sindicalización es más difícil y resistida en las empresas de menor tamaño por el tipo de relaciones laborales que se establecen en ellas, predominantemente paternalistas, y por la posibilidad de mayor control social de la fuerza laboral por parte de los empleadores (Espinosa, 1995). Como se observó anteriormente, las mujeres tienen una concentración mayor en empresas de menor tamaño, y ha crecido la proporción de trabajadoras que labora en empresas de menos de 10 trabajadores, lo cual incide en su menor posibilidad de sindicalización.

15. Según datos de la Dirección del Trabajo (1996), obtenidos por la consulta a la totalidad de las organizaciones sindicales realizada en 1996, las mujeres constituyen el 21.3% del total de trabajadores afiliados (99 633 y 366 384 varones). No todas las organizaciones respondieron la encuesta, pero se supone que las que sí lo hicieron afilian a cerca del 71% del universo de la población sindicalizada.

16. En general se trata de sindicatos interempresas o asociaciones gremiales, lo mismo que los trabajadores por cuenta propia, empleadores y familiares no remunerados.

17. Estos datos difieren de los que provienen de la Encuesta CASEN por referirse a universos y fuente distintos. Esta encuesta no incluía preguntas sobre sindicalización antes de 1994.

18. La ley establece que se necesita un mínimo de 8 trabajadores que representen al menos el 50% del total para poder crear un sindicato.

Está también presente el problema de la estabilidad en el empleo que se refleja en parte por las formas de contratación. Mientras los asalariados de ambos sexos con contrato aumentaron entre 1990 y 1994 en 8.8%, los sin contrato aumentaron en 26.6%. La tasa de crecimiento de las mujeres sin contrato fue de 31.6% mientras que para los hombres fue de 25.1%. Este factor incide tanto en la precariedad del empleo como en las posibilidades de sindicalización.

Cabe destacar que, de acuerdo a las estadísticas laborales (Espinosa, 1995), la mayor proporción de sindicalizados se encuentra en la Industria seguida por Transporte, Comercio y Servicios Sociales y Comunes, sectores donde a la vez se da el crecimiento más elevado en números absolutos de la población afiliada. Empero, la tasa de sindicalización (porcentaje de sindicalizados sobre la fuerza de trabajo asalariada en cada rama) presenta una distribución distinta. Así, por ejemplo, Minería presenta la tasa más alta (65%) y Servicios Comunes, Sociales y Personales la más baja (8.8%). Es decir, que, aunque en este último sector crezca el número de afiliados, la sindicalización atañe a una baja proporción de estos asalariados. Asimismo, mientras la tasa de sindicalización de la industria está por sobre el promedio nacional (que es de 19.3%), los Servicios Financieros están por debajo del mismo (14.2%). Estos datos no están desagregados por sexo.

Los datos del cuadro 26 muestran que de los 225 659 trabajadores que están involucrados en una negociación colectiva, el 25.6% son mujeres. El mayor número de ellas trabaja en el sector Servicios, seguido por la Industria manufacturera y el Comercio. La proporción de mujeres sobre el total de asalariados involucrados en este tipo de negociación varía considerablemente, según la rama de actividad en que está la trabajadora, porcentaje que va desde un 1.2% en el sector Construcción, hasta un 54.1% en Servicios Comunes, Sociales y Personales, pasando por el 42.8% en Establecimientos Financieros.

Aparte de la menor participación sindical de las mujeres también lo es su presencia en la dirigencia sindical. Según las estadísticas sindicales, en 1996, del total de dirigentes (17 888 personas) sólo el 14.9% (2 662) eran mujeres.

El mayor número de dirigentas, en términos relativos, está en los sectores que precisamente ocupan un gran volumen de mujeres: Servicios (55% de la fuerza de trabajo y 33.8% de los dirigentes son mujeres), Comercio (las mujeres son 43.9% de los ocupados y 24.3% de los dirigentes). En los Servicios Financieros, aunque las mujeres constituyen el 37.4% de los ocupados, sólo son el 14.2% de la dirigencia, y en la Industria, donde conforman el 26.6% de la fuerza de trabajo, son apenas el 9.7% de la dirigencia, aunque en términos absolutos es en este sector donde hay más mujeres dirigentas (4 114), seguida por Transporte y Comercio (cuadro 27).

Salvo en el caso de la Agricultura, el porcentaje de dirigentas en las distintas ramas de actividad es menor que el de mujeres ocupadas y la diferencia es mayor en las actividades que concentran más mujeres. Por otra parte, las mujeres ocupan preferentemente los cargos de secretarías y tesoreras.

Cuadro 26 Trabajadores involucrados en negociación colectiva por sexo, según rama, 1996

Rama de actividad	Número de trabajadores involucrados			Participación por sexo (porcentajes)		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, silvicultura y pesca	8 586	576	9 162	93.7	6.3	100.0
Explotación de minas	18 772	787	19 569	96.0	4.0	100.0
Industria manufacturera	52 883	11 036	63 919	82.7	17.3	100.0
Electricidad, gas y agua	6 864	897	7 761	88.4	11.6	100.0
Construcción	6 277	106	6 383	98.3	1.7	100.0
Comercio	26 413	10 240	36 663	72.1	27.9	100.0
Transporte	17 959	6 211	24 170	74.3	25.7	100.0
Establecimientos financieros	12 161	9 117	21 278	57.2	42.8	100.0
Bienes inmuebles	3 291	1 249	4 540	72.5	27.5	100.0
Servicios comunales, sociales y personales	14 794	17 440	32 234	45.9	54.1	100.0
Total	167 997	57 662	225 659	74.4	25.6	100.0

Fuente: Dirección del Trabajo, 1996.

Cuadro 27 Participación femenina en la ocupación y en la dirigencia sindical según rama de actividad, 1996

Ramas	Porcentaje de mujeres en ocupación asalariada	Porcentaje dirigentas sobre total dirigentes
Agricultura	10.9	11.5
Minería	3.7	1.3
Industria	26.6	9.2
Electricidad, gas y agua	12.4	5.1
Construcción	3.5	2.7
Comercio	43.9	24.3
Transporte	11.2	5.3
Servicios financieros	37.4	14.2
Servicios comunales, sociales y personales	55.0	33.8
Total	31.9	14.9

Fuentes: Dirección del Trabajo, Memoria Anual 1996.
INE, Encuesta Nacional de Empleo, Oct-Dic. 1996.

Un aspecto que merece destacarse es el hecho que, según una investigación realizada por la Dirección del Trabajo (1997) sobre el cumplimiento de las normativas sobre protección a la maternidad, los sindicatos parecen jugar un papel en la protección a las trabajadoras, aun cuando los dirigentes sindicales perciban mucho menos que las trabajadoras las situaciones de riesgo. Así, por ejemplo, en las empresas que tenían sindicatos hay proporcionalmente un mayor número de trabajadoras que, cuando estaban embarazadas, fueron trasladadas de cargos estimados perjudiciales para su salud, haciendo uso de su derecho. Y cuando hay sindicato de empresa son menos frecuentes las exigencias de trabajo prohibidas por la ley, tales como trabajo en jornada extraordinaria, o permanecer varias horas de pie. La existencia de sindicato favorece también el cumplimiento de la norma de proporcionar sala cuna a las empresas con 20 o más trabajadoras.

4. Capacitación

Diversos estudios coinciden en señalar la existencia de un vínculo muy estrecho entre niveles de pobreza, situación ocupacional y educación y calificación laboral. En este marco, para enfrentar la pobreza, los sectores de escasos recursos necesitan mejorar su acceso al mercado laboral y sus condiciones de trabajo. Para ello la capacitación laboral es un factor fundamental.

El estudio sobre el alcance de la capacitación laboral, basado en información provista por la Encuesta CASEN 1994 (Mauro, 1997) pone en evidencia que cerca de un 11.5% de varones y un 8.8% de mujeres entre 12 y 64 años de edad concurrieron a un curso de capacitación laboral (500.581 hombres y 415.695 mujeres).

Ser miembro de la población activa y sobre todo tener un empleo aumentan las probabilidades de acceder a alguna capacitación laboral. Sin embargo, merece destacarse que entre las mujeres que se capacitan el 27.1% son inactivas.

Al considerar a la población ocupada, se advierte en primer lugar que se ha capacitado una mayor proporción de mujeres ocupadas que de varones. El cuadro 20 muestra que el 13.7% de los hombres ocupados y el 17.3% de las mujeres en igual situación han tenido acceso a la capacitación en 1994.

En segundo lugar, no en todas las ramas se capacita por igual a sus empleados, lo que se asociaría a cambios en la estructura productiva y a los nuevos requerimientos, diferentes en cada una de ellas. Así, por ejemplo, pese a que las mujeres empleadas en el Comercio representan el 24% de la población femenina ocupada, apenas una décima parte ha asistido a capacitación laboral, lo que podría deberse a la coexistencia de grandes empresas comerciales con pequeños comercios y la venta ambulante, o la falta de interés de algunos empleadores en capacitar a sus trabajadoras. Por el contrario, casi un tercio de los ocupados en el sector financiero y de bienes inmuebles han recibido capacitación. Esta preocupación por la capacitación se explicaría por ser uno de los sectores que

experimenta más transformaciones tecnológicas y demanda personal con mayores y nuevas calificaciones.

En la Industria, la proporción de mujeres capacitadas alcanza un porcentaje menor que el de los varones. Cabe destacar que, aparte de ser un sector económico muy heterogéneo en cuanto a la introducción de innovaciones tecnológicas, muchos de los cambios en la producción manufacturera consisten en la externalización de una parte del proceso productivo que pasa a manos de talleres y trabajadores a domicilio, en gran parte mujeres. Además, algunos estudios en otros países muestran que las nuevas tecnologías están en mayor medida destinadas a puestos ocupados por hombres.

Por último, los datos del cuadro 20 ponen en evidencia que las oportunidades de capacitación son mejores para las asalariadas que cuentan con contrato. El carácter de permanente o no de las relaciones laborales tiene una incidencia mucho menor que el hecho de contar con contrato en lo que a capacitación laboral se refiere. En efecto, 27.8% de las asalariadas que tienen contrato y trabajan en relación de carácter permanente se han capacitado vs. 21.4% de los varones. Estas oportunidades se reducen a la mitad al no contar con contrato (11.6%), reducción que es más fuerte entre los hombres (6.2%). En cambio, cuando se trabaja bajo relaciones no permanentes, pero con contrato, las oportunidades de capacitación se reducen bastante menos en el caso de las mujeres (21.1%) que para los varones (10.5%).

En el caso de las trabajadoras independientes la diferencia en el acceso a la capacitación se da entre profesionales y no profesionales. Así, la proporción de estas profesionales capacitadas alcanza el 26.3%, mientras que apenas llega al 8.8% entre las no profesionales. Vale destacar que si se compara a las profesionales independientes con los varones en iguales condiciones, la situación es también claramente favorable para las mujeres (26.3% vs. 19.7%). Similar diferencia genérica se advierte entre los no profesionales: 8.8% de las mujeres frente al 1.5% de los hombres.

Existe otro aspecto fundamental de la capacitación laboral que merece ser considerado, esto es, las razones esgrimidas por las personas ocupadas para no asistir a los cursos, tal como lo muestran los cuadros 28 y 29 en el caso de las diferentes ocupaciones.

El desinterés por capacitarse es la razón para una mayoría de los ocupados (en torno al 40%), empero este adquiere diferentes connotaciones según distintas variables. Así, por ejemplo, el desinterés de las personas que ocupan cargos directivos podría atribuirse a que la oferta de capacitación laboral que se ofrece no significa un aporte real para el desarrollo de sus funciones.

La falta de tiempo es otro de los motivos mencionados con frecuencia por las personas ocupadas para no asistir a cursos de capacitación (alrededor del 30%), advirtiéndose en este punto claras disparidades genéricas. En efecto las mujeres aluden más a este motivo que los varones (34% vs. 28.8%). Además, esta razón es esgrimida por una proporción de mujeres ocupadas similar a la

Cuadro 28 Población masculina sin capacitación por oficio y motivo de no capacitación, 1994 (en porcentajes)

Motivos	Directivos	Profesionales y técnicos ^a	Empleados de oficina	Trabajadores de servicios y vendedores	Trabajadores agrícolas	Oficiales y operarios	Operadores e instaladores de máquinas	Trabajadores no calificados	Total
Falta de interés	52.9	42.1	39.2	41.2	42.6	41.5	39.3	38.7	41.1
Falta financiamiento	3.3	7.0	9.2	12.2	15.5	13.4	10.8	14.0	11.8
No autoriza la empresa	0.2	2.7	4.1	2.0	0.6	1.9	3.6	1.9	2.2
Falta tiempo	35.0	35.5	34.0	29.6	20.2	29.0	33.5	23.2	28.8
No sabe acceder	3.8	3.1	3.7	7.2	10.8	8.0	6.4	13.5	8.4
No se siente capacitado	1.0	0.6	1.1	1.6	3.5	2.3	2.0	3.1	2.2
Hará curso	0.6	1.7	1.8	0.6	0.3	0.6	0.4	0.2	0.6
Estudia	0.2	3.1	3.4	2.2	0.4	0.4	0.2	0.9	1.1
Otros	3.0	4.2	3.5	3.4	6.9	2.9	3.8	4.5	3.8
Total ^b	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Distribución no capacitados	5.6	9.1	5.2	9.6	7.3	21.6	13.4	27.0	100.0
Número no capacitado	158 599	257 592	148 125	270 675	206 768	612 089	379 130	763 259	2 828 798

Fuente: Elaboraciones propias sobre la base de Encuesta CASEN, Mideplan.
Notas: ^a Incluye Profesionales, científicos e intelectuales y Profesionales y técnicos de nivel medio.
^b El total no suma 100% ya que se excluyeron las categorías FF.AA. y de Orden (0.9).

Cuadro 29 Población femenina ocupada por oficio y motivo de no capacitación, 1994 (en porcentajes)

Motivos	Directivas	Profesionales y técnicas ^a	Empleadas de oficina	Trabajadoras de servicios y vendedoras	Oficiales y operarias	Operadoras e instaladoras de máquinas	Trabajadoras no calificadas	Total
Falta de interés	46.2	33.8	34.9	37.3	38.0	34.2	40.5	37.8
Falta financiamiento	4.5	10.2	10.7	10.3	11.2	10.4	12.7	10.8
No autoriza la empresa	0.0	3.4	3.6	2.0	1.1	3.0	0.6	1.9
Falta tiempo	35.0	39.8	38.5	35.7	32.4	40.4	27.5	34.0
No sabe acceder	4.9	2.6	5.1	7.2	8.9	7.3	10.8	7.4
No se siente capacitado	3.0	1.4	0.5	1.1	2.7	0.3	3.2	1.9
Hará curso	0.4	1.9	1.5	0.9	0.3	0.0	0.2	0.8
Estudia	0.0	2.9	2.7	2.4	2.0	1.3	0.9	1.9
Otros	6.0	4.0	2.5	3.0	3.2	3.1	3.6	3.5
Total ^b	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Distribución no capacitados	5.8	14.4	13.7	9.6	6.9	3.2	31.3	100.0
Número no capacitado	78 454	195 836	187 402	322 622	94 648	44 037	426 464	1 363 210

Fuente: Mauro (1997) sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

Notas: ^a Incluye Profesionales, científicos e intelectuales y Profesionales y técnicos de nivel medio.

^b El total no suma 100%, ya que se excluyeron las categorías FF.AA. y de Orden (0.1) y Trabajadores agrícolas (0.8).

que expresa desinterés (34% y 37.8%); en cambio, entre los varones, la falta de tiempo es mencionada mucho menos que el desinterés (28.8% y 41.1%).

Por otra parte, las mujeres más afectadas por la falta de tiempo para capacitarse son las ocupadas en el sector financiero (40.4%). Sin embargo las proporciones son similares en casi todas las ocupaciones: directivas, profesionales, técnicas, empleadas de oficina y vendedoras (entre 35 y 40%). Sólo las trabajadoras no calificadas y obreras hablan con menos frecuencia de este motivo (32.4% y 27.5%). Aunque no se especifique a qué se atribuye la falta de tiempo, se puede pensar que las responsabilidades familiares juegan un papel importante en la mayoría de los casos, y en algunos se le sumaría la presión del trabajo como, por ejemplo, entre las directivas, o la rigidez del mismo –horarios, permisos– entre las empleadas y vendedoras.

Pese a que otras dos razones, la falta de financiamiento (9.7%) y el desconocimiento de los procedimientos para acceder a cursos (7.6%), han sido nombradas con menor frecuencia que las anteriores, vale destacarlas porque expresan muy bien las diferencias sociales y genéricas respecto al acceso a capacitación laboral. En términos globales prácticamente no existen diferencias genéricas en cuanto a la dificultad de contar con financiamiento (10.8% y 11.8%), empero quienes más aluden a esta dificultad son los varones que trabajan en el sector primario y en la construcción (cerca del 15%). Además, se observa una clara diferencia según la ocupación que se tenga: 13.5% de los varones no calificados vs. 3.8% de los directivos y 12.7% de las trabajadoras no calificadas frente al 4.5% de las directivas señalan esta razón para no capacitarse.

En el caso de las profesionales y de las técnicas, la mayor carencia de financiamiento en comparación con los varones en igualdad de condiciones expresaría una de las tantas formas de discriminación laboral existentes: 10.2% de las mujeres frente al 7% de los varones.

En lo que se refiere al segundo de los dos últimos argumentos, el desconocimiento de los procedimientos para acceder a la capacitación, ocurre lo mismo que en el caso anterior; no hay en términos generales diferencias genéricas, pero una vez más son los trabajadores no calificados (12.5%) de ambos sexos, y los que trabajan en el sector primario (10.8%) quienes más problemas tienen para integrarse a la capacitación dado que muchos de ellos se encuentran en situación que poco favorece el contacto con las fuentes de información respecto a este punto, a la vez que los empleadores no priorizan a estos/as trabajadores/as.

5. Remuneraciones

Los niveles de remuneraciones de las mujeres se han incrementado en los últimos años, tanto en términos absolutos reales como en su relación con los ingresos del trabajo de los hombres.

La relación de las remuneraciones de las mujeres respecto a las de los hombres es un importante indicador de la discriminación laboral de las mujeres. La diferencia de ingresos entre ambos se produce por dos vías. Por una parte, a través de la *discriminación de empleo*, es decir, cuando existe un menor acceso a los puestos de trabajo con mejores remuneraciones. Por otra, se produce *discriminación de ingresos*, que se refiere a menores remuneraciones en el mismo trabajo. En este caso también se pueden distinguir las diferencias de remuneraciones para igual trabajo y para trabajos de igual valor.

Estas distinciones conceptuales permiten abordar el problema con mayor claridad. Sin embargo, la información existente no permite separar los distintos factores, lo cual requeriría de estudios específicos.

Entre 1990 y 1995, las remuneraciones de las mujeres por sueldos y salarios medidas como porcentaje de los ingresos de los hombres por igual concepto pasaron de 72.7% a 80.1%, según datos de la Encuesta Nacional de Empleo.

Existen grandes diferencias si se analiza la relación por la inserción en los grupos ocupacionales y ramas y por atributos de las personas, tales como la edad y el nivel educacional.

Respecto de los grupos ocupacionales, se puede observar que las diferencias de ingresos más desfavorables a las mujeres se encuentra entre los Profesionales y Técnicos y en Gerentes y Directivos, aunque se produjo una leve mejora entre 1990 y 1995 (cuadro 30).

Grupos de menores ingresos absolutos, tales como Obreros y Jornaleros y Agricultores, tienen una menor desigualdad entre hombres y mujeres. En el grupo de Vendedores y afines, cuyo número de trabajadores/as ha crecido de manera importante, la relación de ingresos entre los sexos empeora en detrimento de las mujeres.

Cuadro 30 Ingreso medio mensual femenino en sueldos y salarios como porcentaje del masculino, por grupo ocupacional, 1990-1995 e ingreso por grupo y sexo, 1995

Grupo ocupacional	1990	1995	Ingreso 1995 ^a	
			Hombres	Mujeres
Profesionales y técnicos	46.6	48.1	540 275	259 726
Gerentes y directivos	47.2	60.3	706 169	425 766
Empleados de oficina	71.6	74.9	222 680	166 919
Vendedores y afines	67.1	63.5	188 376	119 587
Agricultores, pescadores	79.4	81.7	82 349	67 247
Conductores de transporte	S/d	83.4	143 928	119 970
Artesanos y operarios	64.4	64.4	146 420	94 351
Obreros y jornaleros	87.2	80.9	99 033	80 114
Trabajadores de servicios personales	62.0	80.0	106 726	85 424
Total	72.7	80.1	179 196	143 485

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Nota: ^a Pesos de 1995.

Según Henríquez (1996), el 69.4% de los perceptores de grupos ocupacionales cuyo ingreso promedio no supera el 50% del ingreso medio, fueron mujeres¹⁹.

Al analizar las remuneraciones por rama de actividad también se observa gran variabilidad en las diferencias de ingresos por sexo (cuadro 31).

Cuadro 31 Ingreso medio mensual femenino en sueldos y salarios como porcentaje del masculino, por rama, 1990-1995 e ingresos por rama y sexo, 1995

Rama ²⁰	1990	1995	Ingreso 1995 ^a	
			Hombres	Mujeres
Agricultura y Pesca	79.2	83.7	91 931	76 982
Industria Manufacturera	83.4	76.4	174 417	133 338
Electricidad, Gas y Agua	57.7	70.9	316 020	224 062
Construcción	105.8	113.9	164 211	187 035
Comercio	67.1	75.7	156 109	118 164
Transporte y Comunicaciones	100.4	105.9	177 923	188 421
Servicios Financieros	63.5	80.0	266 107	213 088
Servicios Comunales, Sociales y Personales	57.1	66.8	215 427	143 864
Total	72.7	80.1	179 196	143 485

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Nota: ^a En pesos de 1995.

Se puede observar que la relación más desfavorable para las mujeres se encuentra en Servicios Comunales, Sociales y Personales; ésta es la rama donde se concentra hoy día casi la mitad (45%) de las mujeres ocupadas y que, además, es la rama más feminizada (55% de mujeres).

Construcción y Transporte y Comunicaciones son las únicas ramas en que las mujeres reciben mejores remuneraciones. Esto es explicable, ya que en estas ramas se encuentran solamente en algunas labores administrativas y en mínimas cantidades: sólo el 0.85% y el 2.6% de las ocupadas, respectivamente, trabajan en estas ramas.

El Comercio es otra rama donde trabaja una importante cantidad de mujeres y es crecientemente feminizada. Los salarios de las mujeres son aproximadamente el 75% de los masculinos y se ha producido una mejora desde 1990. Sin embargo, como vimos en el cuadro 30, el grupo ocupacional de Vendedoras y afines sufrió un deterioro relativo respecto de los hombres de igual grupo,

19. Datos de 1993.
20. No se ha incluido Minas y Canteras por la falta de representatividad de los datos de ingresos para las mujeres, según fue informado por el INE.

por lo que no es en este grupo donde se concentran las mejoras relativas de las mujeres de la rama. En la Industria Manufacturera la relación entre salarios femeninos y masculinos tiende a empeorar, probablemente debido a que las subramas más feminizadas han sufrido serias crisis.

El análisis por grupos de edad muestra que la menor diferencia de sueldos y salarios entre hombres y mujeres se encuentra en los grupos más jóvenes, que son a la vez los que tienen ingresos más bajos en términos absolutos. Los grupos siguientes empeoran la relación paulatinamente, aunque mejora en el último grupo (65 y más años) en el año 1995 y en los dos últimos en 1990 (cuadro 32).

La peor situación de las mujeres a mayor edad revela dos factores. Por un lado, a medida que se desarrollan las carreras laborales hombres y mujeres aumentarían su distancia salarial. Por otro, estaría dando cuenta de un progreso generacional relativo entre los sexos.

Cuadro 32 Ingreso medio mensual femenino en sueldos y salarios como porcentaje del masculino, por grupos de edad, 1990-1995 e ingresos por edad y sexo, 1995

Edad	1990	1995	Ingresos 1995 ^a	
			Hombres	Mujeres
15 a 24 años	91.1	93.3	102 979	98 105
25 a 29 años	80.7	95.1	144 548	137 510
30 a 34 años	76.7	83.7	179 877	150 538
35 a 44 años	67.9	82.4	208 905	172 155
45 a 54 años	63.6	68.1	225 817	153 821
55 a 64 años	74.3	65.2	227 626	148 451
65 y más años	73.7	76.4	214 523	163 881
Total	72.7	80.1	179 196	143 485

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Nota: ^a En pesos de 1995.

En cuanto al nivel educacional se observa que las mujeres universitarias son las que se encuentran en la peor posición en comparación con los hombres de igual educación (cuadro 33). La explicación de esta aparente paradoja probablemente se encuentre más en el tipo de estudios y de ocupaciones a que tienen acceso las mujeres que a la discriminación de ingresos más pura, sin que esto sea descartado. Es decir, las mujeres se ubican en profesiones “femeninas” que son menos valoradas (segregación horizontal del trabajo) y con la misma educación se accede a cargos de menor jerarquía (segregación vertical). Esto, que sucede en todos los niveles educativos, se acentúa en las profesiones universitarias, ya que el aumento de ingreso con los años de estudio es mayor

para los hombres. Investigaciones sobre la equivalencia en el valor del trabajo en distintas profesiones, oficios y cargos podría contribuir a un mayor esclarecimiento la discriminación salarial de las mujeres.

Cuadro 33 Ingreso medio mensual femenino en sueldos y salarios como porcentaje del masculino, por nivel educativo, 1990-1995 e ingresos por nivel educativo y sexo, 1995

Nivel educativo	1990	1995	Ingresos 1995 ^a	
			Hombres	Mujeres
Sin estudios	70.9	81.5	101 998	83 163
Básica o primaria	67.3	73.3	100 627	73 785
Media o secundaria	73.2	81.1	139 373	113 102
Media profesional	75.4	73.9	186 076	137 528
Universitaria	54.2	59.0	497 266	293 488
Total	72.7	80.1	179 196	143 485

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.
Nota: ^a En pesos de 1995.

La diferencia de remuneraciones al interior del grupo de trabajadores de cada sexo es muy amplia, aunque es mayor entre los hombres que entre las mujeres. Por ejemplo, los grupos ocupacionales donde las mujeres ganan menos reciben el 15.8% del grupo que más gana en promedio. En el caso de los hombres sólo alcanza al 11.7%. Si se hace la comparación por nivel educativo, las mujeres que menos ganan –trabajadoras con estudios básicos– reciben el 28.3% de las que más ganan: las universitarias. Para los hombres ese porcentaje llega al 20.5%.

En los cuadros anteriores se ha visto que, en términos de sueldos y salarios, las mujeres ganan el 80% de la remuneración de los hombres. En los ingresos por cuenta propia la relación es más desfavorable para las mujeres (73.9%), aunque no tanto como lo es para los ingresos como empleador/a (55.5%). En este último caso, además, la relación se ha deteriorado de manera notoria desde 1990 (cuadro 34).

Según los datos que nos entrega la Encuesta CASEN, en 1990 el 25.9% de las mujeres ganaba menos de un salario mínimo mientras que ese porcentaje disminuyó a 14.9% en 1994²¹. En el caso de los hombres, el porcentaje que gana menos de un salario mínimo es sustancialmente inferior –apenas la mitad– y también desciende entre 1990 y 1994, de manera que se mantiene la distancia entre ambos sexos (ver cuadros 20 y 22).

21. Se considera el salario mínimo vigente al momento de cada encuesta (noviembre del año correspondiente).

Cuadro 34 Ingreso medio de las mujeres como ingreso medio de los hombres, 1990-1995

Tipo de ingreso	1990	1995
Sueldos y salarios	72.7	80.1
Ingresos cuenta propia	73.7	73.9
Ingresos empleador	61.1	55.5
Todos los ingresos del trabajo	(s/d)	62.4

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, INE. Trimestre oct.-dic.

Al mismo tiempo, la proporción de trabajadoras que ganan más de cinco salarios mínimos se ha incrementado de 8.2% a 10.8%. La situación es mejor para los hombres para los cuales el porcentaje sube de 13 a 19.7%.

Las formas de inserción en el mercado de trabajo inciden en la probabilidad de tener remuneraciones inferiores al salario mínimo. La peor situación se observa en el caso de los/as trabajadores/as sin contrato. En el caso de las mujeres, la mayoría de las trabajadoras del servicio doméstico sin contrato están en esa situación. En 1994, el 65% de las mujeres de esta categoría ocupacional que tienen relación laboral no permanente y no tienen contrato ganaba menos de un salario mínimo y también el 40.4% de las permanentes sin contrato. Se puede observar que la situación mejora más con la posesión de contrato que con la permanencia de la relación laboral permanente; sin embargo, en el caso del servicio doméstico no permanente y sin contrato la alta proporción que gana menos de un salario mínimo puede relacionarse también con el número de horas trabajadas, ya que casi la mitad trabaja menos de 35 horas

Un alto porcentaje de los/as asalariados/as con relación no permanente y sin contrato ganan menos de un salario mínimo, pero la diferencia entre hombres y mujeres es sustancial (ver cuadro 20). También se puede observar entre los/as asalariados/as que tener contrato disminuye la probabilidad de ganar menos de un salario mínimo.

Entre las cuentapropistas no profesionales se repite la peor situación en comparación con sus colegas varones: 23.9% vs. 12.2% ganan menos del salario mínimo, y para ambos mejora entre 1990 y 1994.

En todas las categorías ocupacionales aumenta el porcentaje que logra superar los 5 salarios mínimos²², salvo en el caso de los Profesionales por cuenta propia. Este caso requeriría una indagación adicional, ya que se produce un fuerte crecimiento numérico (tanto para hombres como para mujeres) mientras que la proporción que gana más de 5 salarios mínimos desciende notoriamente. Esto denotaría un cambio cualitativo en esta forma de empleo.

22. En el caso del servicio doméstico las cifras son ínfimas.

6. Condiciones materiales del trabajo

Entre las dimensiones de la calidad del empleo merecen mencionarse las condiciones materiales de trabajo tales como las de seguridad e higiene y salud laboral, las cuales han experimentado modificaciones en los últimos diez años, vinculadas a las transformaciones productivas y la introducción de innovaciones tecnológicas.

El enfoque predominante en la salud ocupacional limita el estudio de los agentes de riesgo a los inmediatos referidos al ambiente, y las enfermedades del trabajo a las consecuencias directas derivadas del proceso de trabajo. Además, se pone el énfasis en los accidentes de trabajo más que en las enfermedades. Los aspectos sociales del trabajo como factores de riesgo en la práctica son desechados. Asimismo, un conjunto de trastornos o enfermedades de carácter no específico, que no tienen como única causa el trabajo, se atribuyen a menudo más fácilmente al estilo de vida que a las condiciones laborales quedando al margen de la legislación actual y, por lo tanto, no son reconocidas como laborales (Díaz, Medel, Schläen, 1996).

La información disponible en el campo de la salud laboral es muy deficiente, incluso los registros estadísticos referidos a tasas de accidentabilidad son pocos, y lamentablemente no se diferencian por sexo, lo que hace difícil evaluar el alcance de los riesgos del trabajo.²³

Según datos de la Encuesta CASEN 1994, el 17% de los varones ocupados y el 20% de las ocupadas declararon haber sufrido alguna enfermedad o accidente²⁴ pero no es posible saber la relación que las enfermedades tienen con el trabajo. En el caso de los accidentes el 1.5% de los hombres ocupados y el 0.8% de las mujeres afirma haber sufrido un accidente en el trabajo, la mayoría de los cuales ocurren a obreros/as o empleados/as (82% en el caso de los hombres y 79% para las mujeres) (cuadro 35).

En 1996, la Asociación Chilena de Seguridad del Trabajo registró 4.267 casos de enfermedades profesionales en una población de algo más de 1.300.000 trabajadores afiliados a esa mutual de seguridad (Díaz y Medel, 1997). Pero, numerosos menoscabos de la salud que se producen lentamente tienen una evolución insidiosa y su detección es difícil, por lo que no se registran en las estadísticas.

Un aspecto importante de la salud de los trabajadores se refiere a las posibilidades de contar con algún sistema de previsión en salud. El cuadro 36, basado en datos de la Encuesta CASEN 1994, muestra que cerca de una cuarta parte del total de personas ocupadas no cuenta con protección de salud (24.8%

23. El subregistro general de accidentes y enfermedades profesionales se ha estimado en un 42% y en un 90% en las estadísticas del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

24. En esta pregunta de la Encuesta CASEN las enfermedades y accidentes no son separables. Otra pregunta interroga específicamente sobre accidentes y los separa entre accidentes del tránsito, del trabajo, del hogar u otro tipo.

Cuadro 35 Enfermedades y accidentes de las personas ocupadas según sexo, 1994

	Ocupados	
	Hombres	Mujeres
1. Sufrió enfermedad o accidente ^a	576 635	351 893
Con atención	363 132	242 238
Sin atención	213 503	109 655
2. Sufrió accidente ^a		
Total	96 890	34 391
Del trabajo	52 422	13 859
3. Accidentes de trabajo		
Obreros/empleados	42 866	10 943
Total ocupados	3 384 445	1 684 144

Fuente: Encuesta CASEN, Mideplan.

Nota: ^a Se refiere a los tres últimos meses previos a la aplicación de la encuesta.

Cuadro 36 Sistema de salud de los ocupados por sexo, 1994

Sistema de salud	Total	Mujeres	Porcentaje	Hombres	Porcentaje
Sistema público	1 754 581	629 533	47.8	125 048	45.2
Isapre	1 450 009	523 612	39.8	926 397	37.2
Particular	464 740	123 518	9.4	341 222	13.7
FF.AA.	100 122	26 713	2.0	73 409	2.9
Otros	35 660	13 141	1.0	22 519	0.9
Total previsión	3 805 112	1 316 517	100.0	2 488 595	100.0
No tiene previsión	1 173 120	333 798	19.8	839 322	19.8
No sabe	88 357	31 829	1.9	56 528	1.7
Total ocupados	5 068 589	1 684 144		3 384 445	

Fuente: Encuesta CASEN, Mideplan.

de los varones y 19.8% de las mujeres). La mitad de los trabajadores que cuentan con previsión en salud pertenecen al sistema público y un 38% está en alguna ISAPRE.

Las mujeres desempeñan tareas que normalmente tienen bajo riesgo de accidentes (comercio, servicios, agroindustria) pero están más expuestas a riesgos, que se expresan en malestares y enfermedades físicas y síquicas, mas cuya relación con aspectos específicos del trabajo es difícil demostrar. Por otra parte, también es difícil visualizar y demostrar la acción directa del trabajo en una sintomatología inespecífica que tiene que ver con las condiciones que rodean al trabajo entendido como una unidad que involucra tanto trabajo remunerado como doméstico.

Entre los síntomas más frecuentes observados en las trabajadoras y que ponen de manifiesto las malas condiciones laborales que rodean a muchos de sus trabajos, son el estrés laboral y la fatiga que experimentan al final de la jornada y que resumen su condición física y mental²⁵. Diversos estudios realizados en el país revelan que la fatiga y los malestares y enfermedades asociados al estrés laboral constituyen uno de los problemas más frecuentes en sectores que emplean mayoritariamente a mujeres. Entre los factores de riesgo asociados a ello se destacan: la carga de trabajo expresada en extensión de la jornada laboral, intensidad de los ritmos de trabajo, trabajo nocturno, falta de pausas y períodos de descanso, algunas condiciones del ambiente y del puesto de trabajo, el tipo de relación laboral inestable, la desocupación y el doble trabajo, es decir, la carga de trabajo doméstico que se adiciona al trabajo remunerado.

Así, por ejemplo, una investigación sobre desgaste mental realizada entre docentes de establecimientos municipalizados de la Región Metropolitana, muchos de los cuales son mujeres, revela que “el 41% de los encuestados se ubica en el sector de mayor intensidad de distribución de síntomas de fatiga” (Parra, 1993). Un estudio sobre salud de las digitadoras de computación señala que ellas presentan altos niveles de fatiga y estrés debido a la fuerte e intensa presión laboral, al alto grado de insatisfacción existente, y por la escasa iniciativa y creatividad exigida por el puesto de trabajo” (Díaz y Henríquez, 1993). Un tercer trabajo, realizado en el Servicio de Tesorería (60% de mujeres), evidencia que entre las dolencias más importantes declaradas por los funcionarios se señalan los malestares psicológicos y somáticos.

De acuerdo a los estudios realizados por el CEM entre las trabajadoras de la industria de la confección, la fruticultura, la industria pesquera y las trabajadoras a domicilio, éstas presentan una sintomatología de fatiga y estrés que es calificada como alarmante. Proporciones que fluctúan entre el 44% y 50% de

25. En general no se considera a la fatiga en sí misma como una enfermedad, pero se reconoce que puede llegar a provocar diversas enfermedades si no se pone atención al problema.

las trabajadoras, según el sector, declaran sentirse excesivamente fatigadas siempre o frecuentemente. Asimismo, porcentajes muy altos (entre el 60% y 40%) declaran padecer dolores de cabeza siempre o frecuentemente y un gran número manifiesta otros síntomas, como irritabilidad, cambios de humor, desánimo, tristeza y problemas de concentración entre otros.

Las trabajadoras de la industria de la confección señalaron entre los aspectos más molestos del trabajo “tener que trabajar apurada”, “muchas horas de trabajo” y “falta de pausas de descanso durante la jornada”. Las metas de producción de las empresas ejercen también una fuerte presión sobre las trabajadoras tanto para trabajar horas extraordinarias como para intensificar su ritmo habitual²⁶. Las mujeres que trabajan “a domicilio” para la industria de la confección prolongan su jornada de trabajo habitualmente en horas de la noche, después de las 20 horas, en que las demandas familiares y domésticas ceden. Al comparar su estado emocional con las mujeres que desarrollan estas mismas actividades en las empresas de confección del sector formal se puede deducir que trabajar remuneradamente dentro del hogar genera un mayor nivel de tensión y carga psicológica (Díaz, Medel y Schläen, 1996).

El rasgo de temporalidad del trabajo en la fruticultura y en la industria pesquera crea condiciones que los convierte en una pesada carga laboral: largas jornadas diarias de trabajo, intensos ritmos dados por la perecibilidad del producto y por el predominio de la forma de pago “a trato” y escaso tiempo de descanso durante la jornada. Vale señalar que, pese a que las estadísticas no registran los riesgos laborales de actividades como la fruticultura, esta se ha vuelto riesgosa por el uso intensivo de pesticidas que provocan daños, muchos de ellos sólo visibles a largo plazo.

Un dato ilustrativo del efecto que tiene sobre la salud de las trabajadoras el trabajar en empleos pagados a trato son los resultados de los estudios hechos por el CEM, que muestran que de todas las mujeres que padecían de “neurosis” el 71% recibía este tipo de pago, versus sólo el 26.5% de las trabajadoras que recibían salario al día o mensual.

Asimismo, el ser simultáneamente responsables de las tareas domésticas incide en la salud de las trabajadoras. Las investigaciones sobre trabajo y salud en la confección, la fruticultura y la industria pesquera antes mencionados revelan que más del 80% de las mujeres que trabajan remuneradamente fuera de su hogar dedica entre dos y cuatro horas diarias al trabajo doméstico dependiendo del número de niños en el hogar. Asimismo, los resultados indican que a mayor cantidad de horas de trabajo doméstico diario las mujeres declaran con

26. Se ha afirmado reiteradamente que la ansiedad proviene mucho menos de las *performances* exigidas que de las condiciones físico-químicas del trabajo. Es decir, del ritmo, de las cadenas, de las cuotas de producción que se deben respetar. Esta ansiedad incide en el agotamiento progresivo de los/as obreros/as y en su desgaste.

mayor frecuencia niveles de excesivo agotamiento, perturbaciones emocionales y neurosis.²⁷

Las condiciones más molestas del ambiente de trabajo son para las trabajadoras de la confección que laboran al interior de las empresas, el ruido, el excesivo calor en el verano y frío en el invierno, y el diseño del puesto de trabajo que las obliga a trabajar en posiciones incómodas, cansadoras y forzadas. En el trabajo de la fruticultura, se menciona las temperaturas extremas (calor y frío), el ruido, la exposición a sustancias tóxicas y las posturas y movimientos anómalos.

De acuerdo a las cifras nacionales los malestares de la parte baja de la espalda constituyen una de las categorías más amplias de enfermedades ocupacionales en Chile. Los estudios del CEM revelan que este tipo de dolencias domina el perfil de salud-enfermedad de las trabajadoras de la industria de la confección, pesquera y de la fruticultura. Estas enfermedades derivan de un diseño inadecuado de los puestos de trabajo que los hacen incompatibles con la fuerza, el tamaño, la velocidad o flexibilidad del cuerpo humano.

Otros estudios realizados en el país revelan la importancia de estas dolencias en otros sectores que emplean mayoritariamente mujeres, tales como el estudio ya citado a profesores/as de establecimientos municipalizados del Gran Santiago. Un 44% de los profesores/as encuestados se encuentra en el sector de mayor intensidad de la curva de distribución de síntomas de fatiga muscular y un 28% registra problemas de lumbago y ciática en su historial médico (Parra, 1993).

El estudio ya mencionado del Servicio de Tesorería señaló que entre los malestares más frecuentes están las molestias del sistema muscular que supera la mitad de los casos estudiados, focalizados en las zonas del cuello, espalda y cintura debido a posiciones incómodas que acentúan los riesgos propios del trabajo en escritorios (Bustamante, Echeverría y Parra, 1990).

Entre las enfermedades asociadas al puesto de trabajo, se perfila el surgimiento de una patología ocupacional de reciente reconocimiento: la tendinitis. Su presencia es probablemente más alta que la declarada, a juzgar por los malestares mencionados por las trabajadoras de la industria de la confección, pesca y fruticultura. Su presencia se asocia a labores que implican movimientos rápidos y repetitivos y con falta de pausas en las largas jornadas de trabajo. Un grupo especialmente vulnerable a este tipo de lesiones lo constituyen las digitadoras de computación (Díaz y Henríquez, 1993).

27. Algunas autoras han destacado que los riesgos psicológicos asociados a la doble carga laboral de las mujeres que realizan tanto trabajo doméstico como remunerado no sólo se refieren al agotamiento y tensión derivados de la prolongación de la jornada de trabajo al final del día, "sino también al conflicto de roles que sufre la mayor parte de ellas divididas entre su condición de amas de casa y de trabajadoras, lo que les genera una situación de culpabilidad doble, hacia la familia y hacia el trabajo" (Baraño, 1992).

Los resultados de los estudios realizados por el CEM muestran, sin embargo, que el origen de los problemas osteoarticulares involucra otros aspectos además de las condiciones del puesto de trabajo, detectándose una relación significativa entre número y edad de los hijos, horas de trabajo doméstico y enfermedades y malestares lumbares.

Teniendo presente el concepto reduccionista de salud-enfermedad que domina la normativa vigente, cabe preguntarse cuáles de las enfermedades que definen los rasgos del perfil epidemiológico de las trabajadoras son consideradas como de origen ocupacional y reciben tratamiento como tales. De acuerdo a los estudios realizados, puede afirmarse que muy pocas aun, frente a síntomas que pueden vincularse claramente a condiciones del trabajo.

Asimismo, debido a su origen de carácter múltiple, con frecuencia no se reconoce el origen laboral de las lesiones osteomusculares y circulatorias. La mayor parte de las veces son tratadas como enfermedades comunes, lo cual tiene graves consecuencias para las trabajadoras en términos de prevención, tratamiento, rehabilitación y derecho a subsidio por invalidez.

La dificultad de precisar claramente la frontera entre enfermedad común y enfermedad profesional sitúa a las trabajadoras en una encrucijada que las obliga a optar entre la búsqueda individual de atención en salud o simplemente ignorar los síntomas, y postergar la consulta y el tratamiento hasta que las circunstancias lo permitan.

7. Acoso sexual

El acoso sexual –también denominado asedio u hostigamiento sexual– constituye otro riesgo del trabajo por cuanto afecta la salud psíquica y tiene un impacto laboral negativo: apatía, baja en la productividad, peligro de pérdida del empleo²⁸. Este problema de las condiciones de trabajo afecta en su gran mayoría a mujeres.

Los resultados de una encuesta realizada por el CEM (Délano y Todaro, 1993) indican que el acoso sexual atañe a mujeres de distintas ramas de actividad, que están en diferentes niveles jerárquicos y ocupaciones, de distinta edad y niveles de educación. Así, del total de mujeres que trabajan en Servicios Financieros, el 22.2% declara sufrir asedio sexual; entre quienes trabajan en el sector Comercio, el 21.8%; en Servicios Comunitarios, Sociales y Personales, el 20.1%, y finalmente, en la Industria el 14.6% de las encuestadas sufría situaciones de acoso sexual.

28. Se entiende por asedio sexual en el trabajo “cualquier conducta sexual intencionada que ocurre en la relación laboral e influye en las oportunidades de empleo, la permanencia, el desempleo y las condiciones o el ambiente de trabajo produciendo en la víctima desagrado o rechazo. Implica chantaje, amenaza o presión y se manifiesta en forma directa o indirecta mediante actos que fluctúan entre los más sutiles y la agresión sexual” (Délano y Todaro, 1993).

Administrativas y Secretarias es la ocupación en la que se advirtió una mayor incidencia del acoso (24.5%). Las cifras muestran que las profesionales tienen menos probabilidad de ser asediadas que las mujeres que desempeñan ocupaciones de menor prestigio social, como secretarias y personal auxiliar, pero esto no significa que escapen totalmente al acoso, ya que cerca de un 13% de ellas son asediadas, porcentaje similar al observado entre las obreras, aunque su proporción es inferior al de servicios personales (16.7%), grupo de ocupación constituido en gran parte por trabajadoras de casa particular. Tampoco un nivel educacional más alto las exime de sufrir asedio (alrededor del 21% de trabajadoras con educación superior, incompleta y completa, son asediadas). Finalmente, si bien el asedio sexual es mayor entre las trabajadoras jóvenes, especialmente en el tramo 21-25 años, esto no impide que las mujeres de más edad sean acosadas en el trabajo.

El 85% de las mujeres entrevistadas opinó que esta conducta no las deja trabajar tranquilas. La presión que ejerce esta actitud hostil y sistemática crea conflictos y tensiones a muchas mujeres y deteriora el ambiente laboral. El 32% de las afectadas se vio forzada a renunciar, el 5% sufrió persecución y el 4% fue despedida.

La percepción de las mujeres en el sentido de que el asedio sexual es una forma de descalificación, lo sitúa entre los mecanismos de discriminación que desestimula la carrera laboral de las mujeres. Tanto es así que el 80% estima que el asedio es una forma de discriminación y una proporción similar afirma que las perjudica, las humilla y limita su desarrollo profesional (Délano y Todaro, 1993).

8. Protección a la maternidad y cuidado infantil

La creciente incorporación de mujeres de todas las edades, solteras y casadas, al mercado de trabajo, ha introducido al mundo laboral dos problemáticas específicas: la protección a la maternidad y el cuidado infantil para aquellas que tienen hijos menores de 6 años. La maternidad en el ámbito del trabajo es un tema antiguo y la necesidad de su protección no parece discutirse. El punto clave, según la Dirección del Trabajo (1997), ha pasado a ser la regulación adecuada para una protección efectiva de este derecho.

La legislación laboral chilena contempla en el Código del Trabajo²⁹ medidas orientadas a dos objetivos: por un lado otorgar un fuero o garantía para evitar que la trabajadora sea expulsada del empleo y que quede sin medios de subsistencia o protección alguna en un período de tanta vulnerabilidad. En segundo lugar, se trata de impedir que las exigencias del trabajo —que pueden no ser más que las habituales— pongan en peligro la salud de la madre y del hijo en momentos en que el riesgo físico y psíquico aumentan. Esto implica el derecho

29. Código del Trabajo, Libro II, Título II, “De la protección a la maternidad”, artículos 194 a 208.

a ser cambiada de puesto de trabajo cuando éste es perjudicial para su salud (Henríquez y Riquelme, 1996).

En la actualidad, la normativa del país sobre protección a la maternidad comprende: el descanso maternal durante un período antes y otro después del alumbramiento³⁰, como también otros permisos especiales originados por este hecho; subsidio o garantía de contar con un ingreso durante el tiempo de ausencia legalmente permitido; prohibición de desempeñar trabajos perjudiciales para la salud durante el tiempo de embarazo; permiso para cuidar personalmente al hijo menor de un año gravemente enfermo; permiso diario para acudir a darle alimentación, y provisión de sala-cuna durante los dos primeros años de vida. Estos son derechos establecidos en la ley sin que las partes puedan negociarlos excepto para mejorarlos, es decir, que son irrenunciables.

En principio, estos beneficios alcanzan a todas las mujeres asalariadas, tanto de empresas privadas como del sector público, excepto en el caso de la sala-cuna y el derecho de alimentación que están establecidos sólo para un sector de trabajadoras: aquellas insertas en empresas que tengan a lo menos veinte mujeres entre su personal. Pero, en la práctica, esta protección legal a la maternidad no está al alcance de todas las mujeres incorporadas al mercado de trabajo. Por el contrario, las transformaciones ocurridas en los tipos de trabajo y las relaciones laborales que estos presuponen limitan el acceso a estos beneficios a algunos segmentos de trabajadoras. En efecto, cuando la forma de inserción laboral no es la típica, es decir contratación indefinida, jornada completa y durante todos los días de la semana, algunas de las protecciones a la maternidad otorgadas tradicionalmente por la ley son inoperantes. Así, por ejemplo, a las mujeres contratadas a plazo fijo o por obra el fuero maternal³¹ sólo las ampara limitadamente, ya que prevalece el término del contrato de trabajo, aunque se requiere autorización judicial que puede concederse por vencimiento del contrato o por conclusión del trabajo que dio origen al contrato. Una vez extinguido el vínculo laboral se pierden los demás derechos de protección a la maternidad.

En otra de las formas de inserción que en los últimos tiempos se ha desarrollado fuertemente, el trabajo a domicilio, que constituye el eslabón más desprotegido de una cadena productiva y donde predominan las mujeres, estas deberían probar judicialmente que la relación es de carácter laboral y si no lo

30. "Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después del parto" (Art. 198).

31. El artículo 201 del Código del Trabajo establece que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a fuero laboral (artículo 174). El empleador no podrá poner término al contrato, sino con la autorización del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los N° 4 (vencimiento del plazo convenido en el contrato) y N° 5 (conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato) del artículo 159 y en las del artículo 160 (falta de probidad, no concurrencia al trabajo sin causa justificada, abandono del trabajo, actos, omisiones o imprudencias temerarias, perjuicio material causado intencionalmente e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato).

hacen —que es lo que sucede dada la dificultad de probarlo— la vinculación con el empleador se rige por el derecho civil y queda excluida de la protección del fuero maternal.

Existen otras limitaciones como la que afecta a las trabajadoras de casa particular, cuya situación, aún siendo la de asalariada permanente, es también desmedrada en este aspecto. A estas trabajadoras, en 1981, la ley les quitó el derecho a fuero maternal y, por consiguiente, los permisos y subsidios a que tienen derecho casi no operan para ellas, ya que normalmente son despedidas al conocerse su estado de embarazo (Henríquez y Riquelme, 1996). De acuerdo a los datos de la encuesta CASEN 1994, 279 200 mujeres trabajan en Servicio Doméstico, de las cuales el 76.5% está en edad fértil (15 a 40 años) quedando otro 17% también excluido de la protección maternal, pese a que muchas de ellas tienen contrato, mantienen relaciones laborales permanentes y cotizan.

Si se considera sólo a las trabajadoras asalariadas que están en edad fértil, encontramos que, según datos de la misma fuente, el 73.5% de las 685 376 mujeres se desempeña en una relación de trabajo permanente, cuenta con contrato y además cotiza en algún sistema previsional (cuadro 37). Todos ellos son indicadores de condiciones de trabajo que favorecen el contar con ciertos niveles de protección a la maternidad, al menos en lo que a fuero maternal se refiere. Esto deja parcial o totalmente excluidas de este derecho a más de 180 000 asalariadas en edad fértil.

Cuadro 37 Mujeres con protección legal de la maternidad, 1994

Categorías	Protegidas		15 a 40 años
	Número	Porcentaje	
Asalariadas	503 940	73.5	685 376
Servicio doméstico	—	—	76 250
Total	503 940	66.1	761 896

Fuente: Elaboración propia sobre la base de la Encuesta CASEN, Mideplan.

Por último, muchas mujeres están incorporadas al mercado de trabajo no como asalariadas, sino como trabajadoras por cuenta propia o familiar no remunerado (18.1% y 5%, respectivamente) que no están cubiertas por contratos de trabajo regidos por normativa laboral alguna.

Una investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo entre 1995 y 1996³² acerca de los distintos aspectos que

32. La muestra estuvo constituida por 400 empresas privadas de sectores con alto desempleo femenino, que en los últimos tres años hubieran tenido alguna trabajadora embarazada entre su personal.

contempla el derecho laboral sobre maternidad, pone en evidencia el cumplimiento de las normativas vigentes respecto a este punto (Dirección del Trabajo, 1997).

En primer lugar, con referencia al fuero maternal, o el derecho a conservar el empleo, la mayoría de las trabajadoras entrevistadas señalan que, pese a que la comunicación del embarazo al jefe no había provocado una reacción negativa, reclaman ser víctimas de hostigamiento, por los mandos medios y jefes de nivel inferior. Estas presiones no obedecen a incumplimientos o faltas cometidas en su desempeño laboral, sino que se atribuirían a una reacción negativa frente al embarazo, y que muchas veces persigue provocar la renuncia voluntaria de la trabajadora. Las formas de presión son muchas, aumento del trabajo asignado, presión constante para incrementar la productividad, la insistencia para acudir a la empresa durante el período de descanso a enseñarle a la reemplazante, dándoles trabajos que perjudiquen su salud. Quienes más sufren presiones de este tipo son las trabajadoras de servicios y las obreras. Cabe señalar que, como se trata de una encuesta a trabajadoras actuales, no queda registrado el número de mujeres que cedieron a las presiones y renunciaron al empleo.

El cumplimiento de la norma de descanso de maternidad es muy alto, debido a la necesidad en que se fundamenta, la legitimidad de que goza y a que el financiamiento corre por cuenta del Estado. Frente a este tema han surgido más bien proposiciones de cambio en lo que se refiere a la duración de la licencia pre y postnatal.

El derecho que tienen las trabajadoras de obtener permiso por enfermedad del hijo menor de un año es muy utilizado, siendo la proporción de trabajadoras que hizo uso de esta licencia mayor en las empresas grandes. Y también fue superior el número de veces que la trabajadora lo había pedido.

En el año 1993, la ley extendió al padre este permiso, pero dejando en manos de la madre la elección de quién lo utilizaría. Hasta el momento esta reforma legal no ha tenido casi aplicación. La mayoría de las trabajadoras encuestadas adujeron el desconocimiento de esta modalidad como explicación de su no uso (36.5% de las respuestas), aunque surgieron otros motivos, entre los que se destacan el que la mujer prefiere cuidar del hijo (20.6%), o no hay padre presente (8.6%) (Dirección del Trabajo, 1997).

En síntesis, mirado desde la perspectiva de las mujeres y frente a la diversidad de formas de empleo y contratación, las normas referidas a esta problemática aparecen insuficientes y se puede prever que, a medida que el empleo se flexibilice, las trabajadoras excluidas de esta protección irán aumentando, por lo que se hace imprescindible avanzar en propuestas que modifiquen esta situación tan restringida.

Respecto al cuidado los hijos de las trabajadoras, la normativa referida a la obligación del establecimiento que ocupe veinte o más obreras y empleadas a mantener una sala-cuna en la empresa o pagar por los servicios de una sala-cuna independiente muchas veces se convierte en factor de discriminación contra la mujer al limitar su contratación. Dado que una alta proporción de

mujeres trabajan en la pequeña y mediana empresa (menores de 50 personas), muchas probablemente quedarán excluidas de esta normativa laboral; según la encuesta CASEN 94, sólo el 20% de las trabajadoras está en empresas de 50 y más personas.

El incumplimiento de las normas sobre salas-cunas, que alcanza al 17% de las empresas que tienen esa obligación, se encuentra claramente concentrado en empresas de menor tamaño, el 80% de las empresas que las incumple tienen entre 20 y 50 trabajadoras, siendo especialmente significativo en la de menos de 30 trabajadoras (Henríquez y Riquelme, 1996).

Aunque la ley establece un piso y no un techo, según la Dirección del Trabajo (1997) sólo un 4.4% de las empresas que no tienen la obligación legal realizan algún aporte para el cuidado de los hijos de sus trabajadoras.

Aun cuando la disposición que establece el derecho al tiempo de alimentación al hijo menor de 2 años no lo establece expresamente, se ha interpretado restringiendo su validez –dice la Dirección del Trabajo (1997)– sólo a las empresas que tienen 20 mujeres o más por establecimiento, es decir, las que tienen también obligación de otorgar el servicio de sala-cuna, lo que deja sin derecho a un alto porcentaje de madres trabajadoras. Por otra parte, muchas de las mujeres que sí lo tienen no hacen uso de él, en gran parte por desconocimiento de la existencia de esta normativa. Por el contrario, hay un 37% de las trabajadoras que pertenecen a empresas con menos de veinte mujeres que hacen uso de este derecho sin tenerlo según la práctica actual (Henríquez y Riquelme, 1997).

De acuerdo a datos de la Encuesta CASEN, en 1994 había 475 926 niños menores de 2 años a nivel nacional, de los cuales sólo el 2.1% asistía a algún establecimiento educacional (sala-cuna). Esta proporción es considerablemente diferente según el decil de ingreso del hogar al que pertenece. En efecto, si bien más de la mitad de estos niños son miembros de familias de los cuatro deciles más bajos (281 064), un mínimo, 0.7%, asiste a algún establecimiento; por el contrario, en los dos deciles de ingresos más altos que representan la décima parte del total de niños de este grupo etario, el 8.1% asiste a una sala-cuna.³³

Un estudio realizado por la firma Santiago Consultores Asociados, sobre la base de información de la encuesta CASEN 1994, estima como dato *proxi* que el 24.1% de un total de 471 624 mujeres con hijos menores de 2 años trabajan³⁴. Pero sólo 29 745 de estas trabajadoras (26.2%) lo hacen en empresas de 50 y más personas, donde existirían más probabilidades de que haya 20 mujeres, y podrían entonces beneficiarse del derecho de sala-cuna vigente. Un dato interesante a señalar es que gran parte de las mujeres que trabajan en este

33. La pregunta se refiere a asistencia a algún establecimiento educacional; esto puede crear sesgo en este tema porque el término generalmente no alude a salas-cunas.

34. Según datos del Censo de Población de 1992, del total de mujeres de 15 a 40 años que trabajaban, el 13.8% (112 879 mujeres) tenía hijos de hasta dos años.

tipo de empresas son miembros de hogares con altos ingresos (quintil superior). En tanto, sólo 5.4% pertenecen a hogares de bajos ingresos (primer quintil).

Asimismo, el estudio citado indica que de los 29 745 niños que tendrían acceso a salas-cunas en forma gratuita costeadas por las empresas donde trabajan sus madres sólo un 15.5% asiste actualmente a algún establecimiento educacional. Esto no significa necesariamente que estén utilizando los beneficios de la actual normativa, dado que las variables incluidas en la encuesta CASEN no permite esta aproximación a los datos.

Por otra parte, la investigación realizada por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo (Henríquez y Riquelme, 1996), si bien no puede generalizarse a nivel nacional, muestra que sólo un 38.9% de las trabajadoras con hijos menores de 2 años son usuarias de sala-cuna, el 11.1% recibe en cambio un bono, 20.7% no hacen uso de ella voluntariamente –esgrimiendo como principales razones no querer sacar al niño de la casa para evitar que se enferme y preferencia por que sea cuidado por familiares, empleadas o vecinas– y un 29% queda sin beneficios por incumplimiento de la empresa.

Otros dos aspectos interesantes, señalan Henríquez y Riquelme, son los referidos a las ocupaciones e ingresos de las usuarias, en la medida que ellos pueden afectar la decisión de uso o no de la sala-cuna. En primer lugar, las principales usuarias son las obreras y supervisoras (32.5%), las oficinistas de nivel inferior (27.8%) y las de nivel medio y superior (19%). En cambio, vendedoras, agentes y promotoras son quienes hacen menos uso, probablemente por los extensos horarios del comercio que son poco compatibles con los de las guarderías. Entre las trabajadoras que reciben un bono a cambio de este beneficio se destacan las oficinistas de nivel inferior, trabajadoras administrativas y obreras u operarias. En segundo lugar, el menor salario determina un mayor uso de la sala-cuna. Dos tercios de las entrevistadas que utilizan la sala cuna tienen ingresos inferiores a los \$ 199 000.

Las trabajadoras que no acceden a los beneficios de la ley pueden, sin embargo, acceder a salas-cunas de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) e INTEGRA, instituciones dependientes del Estado³⁵, así como a sistemas organizados por algunas ONG. Andrade, Blázquez y Palma (1996) indican que en 1995 la cobertura del conjunto de instituciones estatales alcanzaba a 10 840 menores de 2 años. De acuerdo a datos de la JUNJI e INTEGRA, para mediados de 1997, ambas instituciones atendían a cerca de 7 200 menores de 2 años. Lamentablemente estas instituciones no mantienen datos que permitan identificar cuántos son hijos de madres trabajadoras.

En síntesis, dentro del limitado espectro de trabajadoras que tienen derecho a sala-cuna, sólo la mitad hace uso de él de una u otra forma, y son las obreras y empleadas de niveles inferiores, y las que tienen ingresos relativamente bajos, las que recurren a las salas-cunas proporcionadas por los

35. JUNJI depende del Ministerio de Educación e INTEGRA es una fundación con financiamiento estatal.

empleadores. La restricción de la normativa excluye el derecho de atención a una gran mayoría de los menores de 2 años cuyas madres trabajan.

Por último, la actual normativa laboral sólo protege a los menores de hasta 2 años de edad, lo que traslada el problema del cuidado de los hijos al momento cuando superan esa edad. Según los datos de la encuesta CASEN 1996, la educación preescolar cubre al 29.8% de los menores de 6 años, advirtiéndose variaciones muy marcadas entre quintiles de ingresos. En el quintil de ingresos más bajos está cubierto el 22.3% y en el de ingresos más altos, en cambio, lo está el 48.4%. Esto es coherente con lo observado en 1994, respecto a la asistencia de menores de 2 años a salas-cunas por quintil de ingreso.

Andrade, Blázquez y Palma (1996) señalan que en 1995 el conjunto de instituciones estatales, incluyendo los municipios, atendían a 363 441 niños de 3 a 6 años. Según datos proporcionados por las mismas instituciones, en 1997 la JUNJI e INTEGRA habían atendido aproximadamente a 93 000 menores de 2 a 6 años a los que habría que sumar la cobertura proporcionada por las escuelas municipalizadas y los establecimientos privados.

La cobertura del Ministerio de Educación, a través de las escuelas municipalizadas y privadas subvencionadas, alcanza a 280 373 niños de entre 5 y 6 años, lo que significa que el 93% de los menores de este grupo etario asiste a algún establecimiento educacional (*El Mercurio*, 20 de octubre de 1997). Esto no elimina el problema del cuidado infantil por cuanto los horarios de atención escolar no se acoplan a los del mundo del trabajo.

D. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La calidad del empleo de las trabajadoras incluye algunas dimensiones no contempladas cuando se analiza el empleo en general. Así, la segregación sexual del trabajo, que implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas o categorías ocupacionales, constituye un factor determinante de la calidad del empleo femenino y de su evolución. Esta relación aparece al articular la división sexual del trabajo como categoría descriptiva con una reflexión sobre los procesos por los cuales la sociedad utiliza esta diferenciación para jerarquizar las actividades de hombres y mujeres. La división sexual del trabajo entre trabajo productivo y reproductivo, y al interior del trabajo remunerado, incide en las distintas oportunidades de acceso, desarrollo y condiciones de trabajo y hace posible la aplicación de estándares distintos según el sexo de los trabajadores.

Por otra parte, las dimensiones de la calidad del empleo que se incluyen corrientemente en el análisis del conjunto de la fuerza de trabajo tienen importancia y consideraciones diferentes para hombres y para mujeres, así como en relación a la igualdad de oportunidades en el trabajo. Por ejemplo, la duración de las jornadas laborales tiene un significado distinto para unos y otras si se toma en cuenta la desigual distribución del trabajo reproductivo.

Como se ha visto en el primer capítulo, en los últimos diez años ha crecido la participación de las mujeres en el mercado laboral. Esto expresa las expectativas laborales y la disposición hacia el trabajo remunerado de las mujeres aunque no siempre aquellas son satisfechas. Desde el punto de vista de la demanda de trabajo, las tasas de desocupación más altas y el desempleo por períodos más prolongados que los hombres revelan los mayores obstáculos para encontrar empleo. Por el lado de la oferta, la tasa de actividad femenina, que a pesar de su continuo crecimiento se mantiene muy por debajo de la masculina, manifiesta no sólo los límites que pone el trabajo del hogar y el cuidado de los hijos a las posibilidades de emprender un trabajo remunerado, sino también muchas veces el desaliento frente a las dificultades en la búsqueda de empleo.

También se observó que el crecimiento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo se produjo en gran parte por el crecimiento de las ramas en las que se ocupan más mujeres (en especial servicios) pero también en cierta medida por la entrada de las mujeres en ramas consideradas masculinas. Sin embargo, esto no fue suficiente como para cambiar el patrón de segregación sexual del trabajo³⁶.

Además, sería necesario estudiar cómo se reinstala la segregación al interior de las ramas y de las ocupaciones donde crece la proporción de mujeres. Por un lado, el crecimiento del empleo de las trabajadoras en ramas consideradas masculinas puede ubicarse en ocupaciones tradicionales para las mujeres y, por otro, la segregación intraocupacional no sólo es muy alta, sino que puede aumentar como forma de reproducir la segregación sexual y la discriminación³⁷.

Parece que sin cambios sociales profundos no se puede lograr más que una lenta declinación de la segregación sexual en el futuro cercano. Los empleadores seguirán contratando mujeres en ocupaciones predominantemente femeninas si sus habilidades individuales no son visibles. Si no se encuentran mujeres en trabajos no tradicionales no hay razones para que los empleadores cambien su concepción de que ellas no están en esas ocupaciones, porque no son capaces de desempeñarlas eficientemente. Por lo tanto, es necesario algún tipo de intervención basada en experiencias concretas que permita revisar las creencias vigentes de los empleadores. Mostrar en los medios de comunicación los casos exitosos de incorporación de mujeres en ocupaciones donde no estaban incluidas relevando la creatividad de esas empresas; destacar la presencia de mujeres en cargos de dirigencia; promover la incorporación de mujeres en los programas de capacitación dual y de aprendices en ocupaciones no tradicionales de manera que las prácticas de las estudiantes permita demostrar a las empresas sus capacidades para realizar el trabajo, son algunos ejemplos de acciones que se pueden emprender.

36. También hay que considerar que en estas ramas donde el número absoluto de mujeres es muy bajo, el tamaño de la muestra puede tornar los datos poco significativos y resultar en fluctuaciones que no reflejan cambios reales.

37. Ver ejemplos en Cockburn (1985) y Maruani (1991).

Al mismo tiempo que se observa una fuerte segregación ocupacional, también se estima que los hombres se concentran en las especialidades mejor remuneradas. Más aun, algunos estudios muestran que se concentran en subespecialidades mejor remuneradas tanto en las profesiones masculinas como en las femeninas. Lamentablemente, por razones de la información disponible³⁸ al momento del estudio, no fue posible probar esta hipótesis que está basada en investigaciones realizadas en otros países y en comprobaciones surgidas de estudios de casos u observaciones esporádicas en el contexto de otras investigaciones.

Las mujeres reciben en promedio remuneraciones inferiores a las de los hombres. Y esto ocurre en gran medida, porque las mujeres están ubicadas en ocupaciones peor remuneradas y no necesariamente por desigualdad de pago a igual trabajo. La segregación sexual del trabajo facilita los mecanismos de discriminación, ya que permite una subvaloración encubierta y por lo tanto más difícil de combatir.

Se ha observado en la sección C que a igualdad de nivel educativo existe una gran distancia entre las remuneraciones masculinas y femeninas que crece con la educación. Se puede argumentar que las profesiones que eligen las mujeres son aquellas de menor remuneración y que por lo tanto es necesario que las mujeres cambien sus elecciones. Lograr un mayor equilibrio en la composición por sexo de las profesiones parece ir en la dirección correcta. Pero también es necesario plantear la valoración de las profesiones femeninas –muchas de las cuales están en expansión– e interrogarse sobre el origen y los procesos por los cuales se les atribuye una menor valoración. Si la segregación sexual del trabajo es un síntoma subyacente de la discriminación, es necesario formular estrategias y medidas de política que consideren la diversidad y complejidad de los factores que intervienen en ella.

Por lo tanto, parece necesario investigar los contenidos y requerimientos –en términos de los estudios, habilidades, intensidad del trabajo, responsabilidad, etc.– de las ocupaciones de la manera más desagregada posible. Además, es indispensable analizar la valoración atribuida por los empleadores así como en el imaginario social a ocupaciones “masculinas” y “femeninas”, para responder preguntas del tipo de: ¿por qué una educadora de párvulos gana menos que un técnico de mantención de maquinaria?, ¿por qué cuidar máquinas es más valorado que cuidar niños?

Por otra parte, todavía predomina la idea del trabajo de la mujer como secundario o complemento del ingreso principal del hogar que sería el del hombre; esto contribuye a comprimir los salarios de las mujeres y a que muchas veces sean relegadas en promociones y ascensos. Este es un problema muy

38. El INE no ha entregado información de ocupaciones con mayor desagregación de la utilizada en este estudio, porque no la consideró confiable por razones muestrales. Está en proceso de realizar correcciones que permitan un nivel de análisis más detallado.

arraigado que requiere acciones en el ámbito cultural y comunicacional que resalten los cambios que se están produciendo en la participación laboral de las mujeres que indican que sus remuneraciones son cada vez más centrales para la calidad de vida de las familias.

Uno de los argumentos empresariales que intenta justificar las menores remuneraciones de las mujeres dice relación con un supuesto mayor ausentismo de las mujeres ligado a sus tareas familiares así como un mayor número de licencias médicas para ella o para el hijo menor de un año. No existe información al respecto que permita conocer la magnitud y causas de licencias, controlando por las características de la ocupación y condiciones de trabajo por ramas de actividad y ocupación. Las ISAPRE recogen la información sobre licencias médicas por sexo, que constituiría un aporte al conocimiento necesario, pero no se procesa de esta manera desagregada. Por otra parte, las Cajas de Compensación de Asignación Familiar no tienen desagregada por sexo la información respecto de subsidios iniciados por licencias curativas y licencias por enfermedad de hijo menor de un año, lo cual en este último caso no permite evaluar las licencias que hayan tomado los padres por enfermedad de sus hijos.

Una investigación sobre ausencias y licencias es fundamental para cuestionar un mito sobre las trabajadoras bastante arraigado.

En el análisis de las remuneraciones se comprueba que hay un porcentaje mayor de trabajadoras que ganan menos de un salario mínimo lo que incide en la mayor pobreza femenina. Esto puede estar influido por el hecho de que existe una mayor proporción de mujeres, en especial las cuentapropistas y trabajadoras no permanentes sin contrato —y dentro de este grupo el servicio doméstico— que tienen jornadas más reducidas. Este fenómeno está íntimamente relacionado con las limitaciones en la disponibilidad laboral que enfrentan las mujeres derivadas de la responsabilidad en el cuidado de los hijos y otros familiares, la carga de trabajo doméstico y la falta de servicios de cuidado infantil de amplia cobertura.

Hay una proporción mayor de mujeres que de hombres que trabajan en jornada parcial, pero 53% de ellas preferirían trabajar más, es decir, que más de la mitad de las trabajadoras de tiempo parcial son subempleadas.

En el otro extremo, las mujeres que trabajan más de 53 horas son más numerosas que los hombres. El servicio doméstico permanente puertas adentro está incluido en las ocupaciones con largas jornadas, ya que la legislación sólo establece el descanso mínimo en 12 horas diarias y 2 medios días de descanso semanal. Otras, que por la fecha en que se realiza la encuesta CASEN no son captadas, tales como las temporeras de la fruticultura, también tienen extensas jornadas en los períodos de trabajo. En el comercio y en algunos servicios es legal la jornada diaria de 12 horas por considerarse poco intensivos, ya que puede incluir períodos de tiempo sin público que atender. En los centros comerciales que atienden todos los días de la semana este problema es crucial, ya que no permite respetar siquiera el descanso dominical.

La discusión de la longitud de la jornada laboral es apenas incipiente en Chile y, dada la relativamente baja tasa de desocupación promedio, no parece haber condiciones para que la discusión se desarrolle³⁹. Sin embargo, es un factor fundamental en la calidad del trabajo y en la calidad de vida que afecta la salud de los trabajadores, en especial de las mujeres y que obstaculiza las posibilidades de alcanzar un equilibrio en la distribución del trabajo del hogar. El aumento en la productividad que se está observando y que se prevé para el futuro no sólo tiene que incidir en los aumentos salariales, sino también en la disminución de la jornada laboral.

La falta de capacitación en términos cuantitativos no revela una desventaja para las mujeres ocupadas; por el contrario, ellas se capacitan en mayor proporción que los hombres. Sin embargo, accede a la capacitación un bajo porcentaje de trabajadores, sean hombres o mujeres y la proporción crece notoriamente a medida que aumenta el nivel educativo, lo cual implica una fuerte segregación vertical para ambos sexos. Es decir que la capacitación laboral aparece orientada a las personas que poseen capacidades previas adquiridas en el sistema formal y mayores posibilidades –contactos, financiamiento– de acceder a ella.

Para detectar la importancia de la capacitación en la calidad del empleo se requeriría conocer el tipo de capacitación que se les entrega a uno y otro sexo. Es decir, sería necesario conocer si hay diferencias entre hombres y mujeres en la capacitación para el desempeño del cargo que ocupan o si están dirigidos a mejorar las oportunidades de desarrollo de carrera; si la capacitación con relación a nuevas tecnologías se relaciona con rutinización de tareas o si brinda posibilidades de aumentar la autonomía y creatividad en el trabajo; si la capacitación reproduce la segregación sexual del trabajo o la cuestiona y tiende a disminuirla, etc. Esto requiere la realización de estudios en mayor profundidad que permitan captar estos fenómenos, que seguramente difieren con los sectores de actividad y ocupaciones.

Las acciones positivas para promover la capacitación de mujeres en ocupaciones no tradicionalmente femeninas deben ser complementadas con la mejora en la capacitación en aquellas tradicionales incluyendo las nuevas tecnologías; esto puede contribuir a evitar que se expulse a las mujeres de las ocupaciones y puestos de trabajo de mejor calidad cuando se produce el ingreso de varones en las actividades hasta el momento femeninas.

El avance en términos de capacitación y calificación requiere un trabajo en el área educativa con profesores/as y orientadores/as, con funcionarios públicos ligados a la elaboración e implementación de políticas de capacitación, así como realizar acciones comunicativas dirigidas a las empresas y

39. La discusión sobre la disminución de la jornada laboral vigente en Europa aparece ligada a la necesidad de bajar la tasa de desocupación por la vía de repartir el trabajo que la economía demanda entre un número mayor de trabajadores/as. Si no existe este factor, la discusión tiene que surgir de demandas por mejorar la calidad de vida.

organizaciones de empresarios. Promover la incorporación de temas sobre género y trabajo en las carreras relacionadas con la administración de empresas, en especial en los postgrados sobre recursos humanos, podrían favorecer la segregación ocupacional y mejorar las oportunidades de las mujeres para el desarrollo de sus carreras laborales.

La nueva Ley de Capacitación del SENCE promulgada el 10 de septiembre de 1997, cuya meta es duplicar el número de trabajadores/as capacitados/as al año 2000, crea comités bipartitos para incidir en los planes de capacitación, dando participación a los/as trabajadores/as. Esto se aplica a las empresas con más de 15 trabajadores/as. Dado que una gran mayoría de las mujeres se concentra en empresas más pequeñas, la posibilidad de participación en estas decisiones no es muy amplia. Sin embargo, el nuevo Estatuto permitirá financiar acciones de capacitación para sectores de menores recursos. Además, en la nueva ley se incorpora la creación del Fondo Nacional de Capacitación que permite la ampliación de la cobertura con planes que se dirigirán a quienes buscan trabajo, mujeres jefas de hogar, temporeros/as así como microempresarios/as y trabajadores/as independientes de baja calificación. En estos sectores hay una alta proporción de mujeres y es necesario dar seguimiento a estas medidas para asegurar que ellas sean beneficiadas.

En el caso de las cuentapropistas y microempresarias, es necesario insistir en la necesidad de establecer políticas y programas de apoyo que tomen en cuenta los problemas específicos de exclusión respecto de instrumentos de capacitación, asistencia técnica, crediticia y de gestión empresarial, así como de promoción de exportaciones. Esto se logra tanto a través de otorgar la especificidad a los instrumentos existentes como apoyando la asociatividad de las mujeres en instituciones promocionales propias y en las asociaciones de empresarios.

El grado de afiliación sindical de las mujeres es más bajo que para los hombres, siendo para ellos también escaso. Esto en gran medida se relaciona con la distribución de unos y otras entre las categorías ocupacionales y el tamaño de las empresas en las que trabajan, lo que no permite la participación sindical y/o la formación de sindicatos. De hecho, una parte de los/as que sí están sindicalizados/as pertenecen a asociaciones gremiales o sindicatos interempresas que no permite la negociación de condiciones de trabajo de la manera que marca la ley para los sindicatos de empresa. Sin embargo, fomentar la asociatividad de las mujeres es importante en todas las categorías ocupacionales y formas de contratación, porque la conciencia de derechos es básica en la elaboración de propuestas para mejorar las condiciones de trabajo y en las negociaciones, considerando una acepción más amplia del término. Fomentar el liderazgo sindical femenino camina en la misma dirección. Tanto la presencia de mujeres en la dirigencia sindical como una mayor participación de las mujeres impulsaría la introducción de las necesidades y demandas de las mujeres trabajadoras a la agenda sindical, hoy día muy limitada.

La falta de información sobre la salud de las trabajadoras ligadas a sus condiciones de trabajo se expresa en la omisión de sus patologías más frecuentes en las normativas laborales, lo que redundaría en la pérdida de beneficios ante la enfermedad y dificulta la prevención. Se requieren estudios sistemáticos y concretos que permitan revisar las definiciones existentes y que incluyan aspectos de las condiciones sociales del trabajo, organización del proceso y ritmo de trabajo, jornadas laborales, inseguridad en el empleo y formas de control laboral.

Respecto del acoso sexual, un problema de las condiciones de trabajo de amplia incidencia, está en discusión una propuesta de ley que lo sancione y estimule su prevención. Hacer conciencia sobre este tema en distintos niveles, ya sean las trabajadoras, las organizaciones sindicales, los empresarios y los organismos de fiscalización del trabajo, junto con apoyar la aprobación de la ley, son algunas de las acciones necesarias.

La protección a la maternidad sólo cubre a las trabajadoras permanentes con contrato y, para los servicios de cuidado infantil, se suma el requisito de tener que trabajar en establecimientos donde haya 20 o más mujeres empleadas. Además de no cubrir a las mujeres que trabajan en empresas pequeñas, que son la mayoría, tampoco cubre a las cuentapropistas. En estos casos la solución para las de menores ingresos la podrían ofrecer instituciones tales como JUNJI e INTEGRA –las que requieren aumentar su cobertura– y el establecimiento de salas-cunas y jardines infantiles comunales.

El requisito de proveer cuidado infantil por parte de los empleadores puede tener una respuesta discriminatoria a la contratación de mujeres, tanto respecto del empleo de mujeres como de las condiciones de trabajo en términos de estabilidad del contrato y en términos salariales. Por ello el Servicio Nacional de la Mujer está estudiando una forma de financiamiento que no penalice a las mujeres. El estudio en marcha propone un financiamiento tripartito –Estado, trabajadores y empresa– y en función del número de trabajadores contratados de cualquier sexo.

Uno de los aspectos interesantes del proyecto en estudio es que cubre a los hijos de todas las trabajadoras sin límite de tamaño de empresa y también a las cónyuges de trabajadores con contrato cuando ellas trabajen en el sector informal.

Por ser un sistema basado en el subsidio a la demanda, es necesario estudiar las formas de fiscalización de las salas-cunas para evitar el surgimiento de soluciones de baja calidad destinadas a captar la demanda que el subsidio cree.

Se ha podido observar que tener contrato y relación de trabajo permanente mejora los indicadores de calidad del empleo para los cuales se cuenta con información. También se vio que la proporción de trabajadoras sin contrato ha aumentado así como las que no cotizan en el sistema previsional, aunque el período de tiempo considerado no permite asegurar una clara tendencia. Tampoco se ha podido captar con la información disponible la magnitud del trabajo

realizado en el domicilio de la trabajadora por encargo de terceros, el que se realiza sin ninguna regulación. La nueva información que el INE y Mideplan están procesando permitirá medirlo, aunque por el momento no se podrán conocer tendencias.

Un caso especial es el que plantean las trabajadoras en el servicio doméstico; su situación y el alto peso de esta ocupación entre las mujeres incide de manera sustantiva para explicar la mayor precariedad del empleo femenino.

En los últimos años han logrado mejoras en dos aspectos: una indemnización de medio mes por año de servicio que, aunque es aportado por ellas mismas en un fondo individual producto de un descuento de su salario, significa un progreso frente a la vulnerabilidad anterior en que podían ser despedidas sin causal y sin indemnización, lo que para las trabajadoras puertas adentro significa además perder la vivienda. La otra mejora ha sido el aumento de las horas mínimas de descanso diarias de 10 a 12.

Pero la situación es de todos modos muy precaria. Casi la mitad de las trabajadoras permanentes en este grupo no posee contrato, y de estas casi el 80% no tiene cotización previsional. Además, es muy probable —aunque no se ha contado con este dato— que las que no tienen cotización previsional tampoco cuenten con el fondo de indemnización. Por otra parte, aun si trabajan en relación laboral permanente, con contrato y cotización previsional, no tienen fuero maternal, lo que en la práctica las excluye del subsidio maternal. La protección a la maternidad, mediante el fuero y su incorporación al grupo de trabajadoras con derecho a cuidado infantil para sus hijos, son medidas importantes a lograr, así como la búsqueda de formas factibles de fiscalización para hacer cumplir la normativa respecto de la cotización previsional.

Por último, es necesario destacar que distintos estudios sostienen que la protección del trabajo tiende a disminuir y existen presiones por parte del empresariado para que así sea, con el objetivo de disminuir costos y también para impedir el desarrollo del poder de negociación de los/as trabajadores/as que produce en los empresarios el temor a perder el control de sus empresas. En este contexto es necesario indagar si la polarización de las condiciones de trabajo entre un grupo reducido de empleos de alta calidad y un grupo más numeroso de trabajos precarios perjudica en mayor medida a las mujeres y a través de cuáles mecanismos. Asimismo, el problema a estudiar en profundidad es de qué manera y mediante qué tipo de normativas —que tomen en cuenta la especificidad de los problemas de las mujeres en el trabajo— se puede conseguir la flexibilidad que parece requerir la competitividad en una economía abierta, preservando condiciones de trabajo que permitan la equidad, la estabilidad social y el derecho de todas las personas a participar en las decisiones que afectan su vida. Es decir, se plantea la necesidad de desarrollar un tipo de flexibilidad laboral regulada y protegida que reconcilie el proceso productivo con las necesidades humanas.

BIBLIOGRAFIA

- AGOSIN, M. 1997 *Un modelo de proyección de largo plazo de la economía chilena* (Santiago, Centro de Análisis de Políticas Públicas, Universidad de Chile, Programa de Desarrollo Sustentable).
- ANDRADE, C.; BLAZQUEZ, M.; PALMA, C. 1996 "La participación de las mujeres en el mercado laboral y el cuidado y atención de sus hijas e hijos", en M. E. Valenzuela (Publicado bajo la dirección de): *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).
- BARAÑANO, M. 1992 "Mujer, trabajo y salud", en M. Barañano (Publicado bajo la dirección de): *Mujer, trabajo y salud* (Madrid, Ed. Trotta, Fundación 1º de Mayo).
- BIELBY, W.; BARON, J. 1984 "A woman's place is with other women: Sex segregation within organizations", en B. F. Reskin (Publicado bajo la dirección de): *Sex segregation in the workplace: Trends, explanations, remedies* (Washington, D.C., National Academy).
- BUSTAMANTE, C.; ECHEVERRIA M.; PARRA, M. 1990 *Condiciones de trabajo en el Servicio de Tesorería*, serie Documentos de Capacitación (Santiago, Tesorería General de la República).
- CEPAL, 1995 *La equidad en la educación y el trabajo: Algunas especificidades de género*, Seminario-taller "Reforma de la Educación Media en Chile: ¿Más equidad?" (Santiago, CEPAL).
- CEPAL/UNESCO/OREALC, 1992 *Educación y conocimientos, eje de la transformación productiva con equidad*, documento LC/G 1702 (Santiago, CEPAL).
- COCKBURN, C. 1985 *Machinery of dominance. Women, men and technical know-how* (Pluto Press, Londres).
- DELANO, B.; TODARO, R. 1993 *Asedio sexual en el trabajo* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- DIAZ, E.; HENRIQUEZ, M. 1993 *Nuevo perfil de patología laboral (tendosinovitis y estrés): El caso de las digitadoras de computación del sector financiero*, ponencia en el "Encuentro sobre Precarización del Empleo y Desgaste de la Salud de las Trabajadoras" (Santiago, CLACSO/PET).
- DIAZ, X.; MEDEL, J. 1997 *Mujer, trabajo y salud: Los daños invisibles* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, CEM).
- DIAZ, X.; MEDEL, J.; SCHLÄEN, N. 1996 *Mujer, trabajo y familia: El trabajo a domicilio en Chile*, serie Documentos de Trabajo (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, CEM).
- DIAZ, X.; SCHLÄEN, N. 1994 *La salud ignorada. Trabajadoras de la confección* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, CEM).
- DIAZ, X.; MEDEL, J.; SCHLÄEN, N. 1994 *La salud ignorada. Trabajadoras de la industria pesquera* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, CEM).
- DIRECCION DEL TRABAJO, 1997 *Las normas que protegen la maternidad en Chile: El comportamiento de las empresas*, serie Cuadernos de Investigación (Santiago, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo).
- 1996 *Memoria anual 1996* (Santiago, Dirección del Trabajo).
- ECHEVERRIA, L.; ANDRADE, C. 1996 "La capacitación laboral como herramienta para mejorar las condiciones de vida de las mujeres pobres", en M. E. Valenzuela (Publicado bajo la dirección de): *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).
- ELTER, D. 1995 "La situación de la mujer en el nuevo sistema previsional chileno", en M. E. Valenzuela (Publicado bajo la dirección de): *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).
- ESPINOSA, M. 1995 *Tendencias sindicales: Análisis de una década*, serie Cuadernos de Investigación/2 (Santiago, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios).
- GALVEZ, T. 1994 *De la inactividad a la disponibilidad laboral*, serie Estadística y Economía/9, (Santiago, Instituto Nacional de Estadísticas).

- GUZMAN, M. 1997 *Las mujeres en el mercado laboral: Desde el género a la formulación de políticas*. Informe final (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- HENRIQUEZ, H.; ROMAN, P. 1996 “¿Cambia el tiempo de trabajo en Chile?”, en *Economía y trabajo en Chile* (Santiago, PET).
- HENRIQUEZ, H.; RIQUELME, V. 1996 *Trabajo y maternidad: Los pasos pendientes*, serie Temas Laborales, Año 1, N° 3 (Santiago, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios).
- HENRIQUEZ, H.; PEREZ, E. 1994 *La subestimación de la participación femenina en las actividades económicas: Encuesta suplementaria a mujeres inactivas*, serie Estadística y Economía/8 (Santiago, Instituto Nacional de Estadísticas).
- LABARCA, G. 1996 “La formación de habilidades básicas y la capacitación para el trabajo productivo”, en *Revista de la CEPAL* (Santiago, CEPAL), agosto.
- MARUANI, M. 1991 “La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo”, en *Revista Economía y Sociología del Trabajo*, N° 13-14 (Madrid).
- MAURO, A. 1997 *Alcance de la capacitación laboral. Un análisis de la Encuesta CASEN*, serie Documentos de Trabajo (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS (varios años) *Censo de población y vivienda de 1970, 1982 y 1992* (Santiago, INE).
- (varios años) *Encuesta Nacional de Empleo, 1987, 1990, 1992, 1994 y 1996*. Trimestre Oct.-Dic. (Santiago, INE).
- MEDEL, J.; RIQUELME, J. 1994 *La salud ignorada: Temporeras de la fruticultura* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer, CEM).
- ORGANISATION DE COOPERATION ET DEVELOPPEMENT ECONOMIQUES, OCDE, 1994 *Les femmes et le changement structurel. Nouvelles perspectives* (Paris, OCDE).
- PARRA, M. 1993 *Trabajo y desgaste mental en docentes del sector municipal de la educación chilena* (Santiago, Programa de Economía del Trabajo).
- SALAZAR, R. 1991 *Participación de la mujer en el sector pesquero chileno* (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- TEZANOS, J. F. 1992 *Transformaciones en las estructuras de clases en la sociedad tecnológica avanzada*, serie Socialismo del Futuro/6 (Madrid, Fundación Sistema).
- TODARO, R.; RIOS, M. 1995 *Mejoramiento de las estadísticas de género en Chile en el área de trabajo*. Informe para el INE (Santiago, Centro de Estudios de la Mujer).
- TODARO, R.; SALAZAR, R. 1993 “Mujeres”, en *La impresión de las cifras. Niños, mujeres, adultos mayores* (Santiago, Ministerio de Planificación y Cooperación).
- VENEGAS, S.; ECHEVERRIA, L. 1994 “La línea de capacitación laboral, eje del Plan Piloto de Apoyo a Jefas de Hogar”, en M. E. Valenzuela (Publicado bajo la dirección de): *Igualdad de oportunidades para la mujer en el trabajo* (Santiago, SERNAM).