

**Estrategias Empresariales
Flexibilizadoras
de uso del Tiempo de
Trabajo en Chile**

**Diego López
Ximena Díaz**

Centro de Estudios de la Mujer

Santiago, Noviembre de 1999

ESTRATEGIAS EMPRESARIALES FLEXIBILIZADORAS DE USO DEL TIEMPO DE TRABAJO EN CHILE

Diego López

Ximena Díaz

Centro de Estudios de la Mujer

Esta exposición se refiere, de manera sintética, a los resultados más relevantes de un estudio diagnóstico realizado en el Centro de Estudios de la Mujer, con el propósito de conocer nuevas formas de organización del tiempo de trabajo emergentes en Chile en el marco de las profundas transformaciones económicas de las últimas décadas.¹

Las razones que motivaron la realización de este estudio dicen relación con el hecho de que Chile es uno de los países con jornadas de trabajo más extensas en el mundo, con un promedio de 2700 horas anuales por persona según informes de la Oficina Internacional de Trabajo (OIT); con el hecho de que la legislación laboral ha flexibilizado extremadamente las normas que regulan las relaciones laborales ampliando enormemente el margen de maniobra empresarial; y con el crecimiento sostenido del aumento de la participación femenina en el mercado laboral en un contexto de pocos cambios en las relaciones de género.

¹ "Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile y segmentación del mercado laboral según género", Diego López y Ximena Díaz, CEM, 1999, con patrocinio y auspicio del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Se basa en un análisis de casos de empresas que concentran empleo femenino en el sector comercio, servicios y manufacturas. La información se recogió a través de entrevistas en profundidad a dirigentes sindicales, trabajadores, trabajadoras y ejecutivos de las empresas.

El estudio se propuso como objetivos conocer las nuevas estrategias empresariales de flexibilidad del uso del tiempo de trabajo en el país, identificar el tipo de trabajadores/as a los que afecta, las forma en que lo hace, sus implicancias en términos de precarización del empleo, de segregación de género en el mercado de trabajo y en términos de vida personal, social y familiar de los y las trabajadoras. Nos proponíamos asimismo dar cuenta de las modalidades contractuales y sistemas remuneracionales asociados al uso flexible del tiempo de trabajo y estudiar el papel de la norma legal vigente y la valoración o apreciación que los actores laborales -empleadores y trabajadores- hacían de la norma en este ámbito particular. Teníamos las siguientes hipótesis o preguntas: ¿la ley actualmente vigente es rígida u ofrece espacios de flexibilidad horaria para las empresas? O, en otras palabras, ¿podríamos decir que, hoy por hoy, la ley es efectiva y óptima para las nuevas demandas de funcionamiento y organización del trabajo bajo los nuevos paradigmas del funcionamiento empresarial? ¿Es tal vez permisiva la ley en el sentido que las empresas puedan aplicar unilateralmente, sin requerir el acuerdo de los trabajadores y trabajadoras, modalidades flexibilizadoras de extensión o de organización de las jornadas de trabajo o, tal vez, lo que hace la ley es más bien promover decisiones pactadas y negociadas entre los distintos actores laborales, de cara a flexibilizar la jornada de trabajo?. Nos preguntábamos si las modalidades flexibilizadoras recogían los intereses, expectativas o demandas de los y las trabajadoras involucrados o sólo obedecían a los imperativos de las empresas. En el marco de esta pregunta era particularmente relevante saber si las nuevas modalidades flexibilizadoras estaban contribuyendo a reforzar o estaban creando nuevos mecanismos de segmentación de género en el mercado laboral.

Expuesta esta breve introducción entraremos al análisis de algunos de los resultados más relevantes del estudio.

Es necesario comenzar señalando que el concepto de flexibilidad del tiempo de trabajo alude a dos dimensiones: una se refiere a la variabilidad del tiempo de trabajo, y otra a la distribución horaria, que no implica reducción ni extensión del tiempo de trabajo sino cambios en las horas de entrada y salida. Ambos aspectos fueron indagados a través de los casos seleccionados para el estudio. Los resultados más relevantes los exponemos a continuación.

1. Respecto al primer aspecto, el análisis de los casos estudiados reveló una marcada tendencia al uso de jornadas extremadamente prolongadas de trabajo, particularmente en algunos sectores, como comercio, que concentran proporciones importantes de la fuerza de trabajo femenina. Extender el tiempo de trabajo más allá de lo habitual se logra en las empresas a través de diferentes mecanismos.
 - i. Uno de ellos se refiere a la habitualidad del uso del tiempo de trabajo extraordinario, del sobretiempo, revelado en estudios previos realizados en el país. Como se ha señalado, Chile no ha seguido la orientación general de reducción progresiva de la jornada de trabajo, ya que mantiene en términos más o menos similares la norma mínima de las cuarenta y ocho horas semanales establecidas en los primeros decenios de este siglo. Más aún el ordenamiento laboral chileno actual provoca una tendencia regresiva, es decir de aumento de la jornada de trabajo al admitir casi sin restricciones las horas extraordinarias y establecer jornadas especiales de mayor extensión que la ordinaria muchas de las cuales carecen de fundamento que explique la exclusión del régimen general. Se suman a esto las carencias normativas respecto al descanso entre las jornadas diarias y al descanso semanal. Incluso, la costumbre empresarial es que en el contrato de trabajo se pacte un número de horas extraordinarias que deben ser laboradas día a día. En las grandes multitiendas del sector comercio,

según algunas investigaciones que tuvimos a la vista, el promedio semanal es de 50 horas de trabajo, tendencia que también se constató en el sector de la manufactura.

La actual legislación chilena en la materia promueve abiertamente el uso del tiempo extraordinario: no se obliga a las empresas a indicar el motivo que justifica la permanencia del trabajador en el establecimiento después de cumplida la jornada ordinaria de trabajo. Basta que el trabajador las acepte por contrato o siga laborando después de su jornada, con conocimiento del empleador.

La única limitación legal al sobretiempo de trabajo es la norma que establece un máximo de dos horas extras al día. Sin embargo, no hay límite semanal ni mensual ni anual.

Se puede afirmar, además, que el precio de la hora extraordinaria es considerablemente bajo ya que debe pagarse con sólo un 50% de incremento sobre el sueldo base de la hora ordinaria. Esto significa que el cálculo de la hora extraordinaria es muy inferior a la de la hora ordinaria en tanto no incluye el conjunto de otros beneficios, bonos, compensaciones, pago por productividad, y gratificaciones que aumentan el sueldo base.

Sin embargo, el factor que mayormente influye en el bajo costo de las horas extraordinarias es el sistema de remuneraciones variables, de uso cada vez más generalizado en el país, tanto el sector productivo como de servicios y comercio. El salario “a trato”, “a comisión”, por “operación” o “tarea” realizada constituye la mayor parte o, en algunos casos, la totalidad del sueldo mensual que percibe el

o la trabajadora. Caso emblemático es el comercio donde no existe una remuneración mensual garantizada, o bien sólo un monto mínimo, sino que se constituye en base a un porcentaje sobre el total de productos vendidos. En la práctica, los trabajadores y trabajadoras comisionistas y a trato pueden trabajar todas las horas que quieran al día porque no tienen derecho a que se les compute un pago por horas extraordinarias. En otras palabras, los trabajadores que no tienen sueldo no tienen derecho al sobresueldo. Y es precisamente en el sector comercio donde hemos podido pesquisar, al igual que otras investigaciones, considerables incrementos del tiempo del trabajo extraordinario.

Esto se vincula a una práctica bastante común en algunos sectores, cual es la existencia de pactos ilegales entre trabajadores y empleadores para laborar más allá del límite legal. Como se ha dicho, el límite legal es de dos horas extraordinarias al día. Sin embargo, la empresa o el empleador hace la siguiente oferta: las primeras dos horas extraordinarias que están dentro de la ley se pagarán con el 50% de incremento sobre el sueldo base. Pero la tercera hora, que ya es ilegal, se pagará con el 100% de incremento. La cuarta hora, que también es ilegal, se paga con el 120 ó 130% sobre el sueldo base, y el trabajador accede a ello para incrementar su remuneración. Este acuerdo, siempre individual, establece la inaplicabilidad de la ley; es decir, el trabajador se ve obligado a renunciar a la tutela en vistas a obtener remuneraciones más altas. Ello conlleva dificultades para los sindicatos cuando se proponen convencer a los trabajadores asociados que es su derecho negarse a laborar más horas extraordinarias que las legalmente establecidas.

- ii. Otro mecanismo que se ha generalizado para prolongar la jornada laboral más allá de lo permitido, es la costumbre de exigir a los y las trabajadoras la

realización de actividades anexas a las funciones consignadas en el contrato de trabajo. Se pudo precisar que hay una prolongación de facto de la jornada, mediante ciertas labores que obligatoriamente deben realizar los trabajadores y trabajadoras, entre otras, acudir los fines de semana a la empresa o llegar antes del inicio de la jornada laboral para asistir a reuniones de capacitación, información y comunicación sobre las políticas corporativas de la empresa. En el sector comercio y algunos servicios, una de las modalidades más frecuentes es exigir a los trabajadores y trabajadoras llegar antes de la hora de entrada y/o permanecer en el local una vez terminada la jornada de trabajo, para ponerse y sacarse el uniforme de trabajo, preparar los materiales necesarios para la prestación del servicio, guardar, reacondicionar y ordenar las mercancías para el siguiente turno, o bien, para “hacer la caja”, es decir, registrar el movimiento diario y/o cerrar el establecimiento. Todo ello supone, en la práctica, una prolongación de hecho de la jornada de trabajo.

El Código del Trabajo establece que jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente servicios en conformidad al contrato individual de trabajo. Agrega además, que se considerará jornada de trabajo el lapso en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labores por causas que no le sean imputables. En el primer caso se trata de la jornada de trabajo real o efectiva, en el segundo es una jornada pasiva. En la práctica, sin embargo, la dinámica laboral es mucho más compleja existiendo una variedad de situaciones intermedias, como las que hemos descritos anteriormente, que no son propiamente jornada efectiva pero que no cumplen con los requisitos necesarios para considerarse como jornada pasiva, requiriendo entonces una calificación jurídica. El análisis de un conjunto de dictámenes emitidos por la Dirección del Trabajo a este respecto reveló una

interpretación en extremo restrictiva y apegada al tenor de la Ley de estas situaciones, dejando fuera del concepto legal de jornada de trabajo aquellas actividades anexas necesarias para la correcta ejecución de la tarea encomendada, pero que en rigor, no constituyen los servicios contratados laboralmente al trabajador. De este modo, el tiempo que un trabajador o trabajadora permanece en la empresa puede extenderse significativamente, sin considerar esas horas como constitutivas de jornada laboral. Esto supone en la práctica un instrumento a disposición de la empresa para no remunerar horas en que igualmente el trabajador permanece en actividad para su empleador.

- iii. Se observó a través de algunas entrevistas, modalidades de tiempo de trabajo de “libre disposición” que obligan al o la trabajadora permanecer, sin limitación de tiempo, a disposición del empleador. Mediante esta modalidad contractual, el trabajador debe estar siempre en contacto con la empresa a la espera de una emergencia o requerimiento de trabajo que se le comunique, aunque haya concluido su jornada de trabajo. Se trataría en este caso de una suerte de “turno de llamada” durante el cual, si bien no ejecuta servicios el trabajador se encuentra virtualmente a disposición del trabajador. La interpretación actual que hace la Dirección del Trabajo del concepto legal de jornada laboral no incluye esta modalidad, quedando por tanto, como tiempo libre, no remunerado en que, pese a todo, el trabajador sigue a disposición del empleador. Pudimos constatar que la modalidad de “libre disposición” suele tomar la forma de un contrato a honorarios y no de un contrato de trabajo. En este caso, la libre disposición no constituye un turno de llamada posterior a la jornada de trabajo, sino que la jornada misma, bajo una forma atípica de estar a disposición de la empresa. Que la relación con la empresa no se verifique mediante un contrato de trabajo debería implicar libertad horaria para quien presta los servicios. Sin embargo, el

carácter independiente de este trabajo es sólo aparente ya que la clientela y las órdenes de trabajo son suministrados por quien contrata los servicios, que establece incluso los horarios de atención y las tarifas a cobrar. Son modalidades atípicas emergentes de empleo a las que, en otros estudios (Yañez y Medel,1999), se les ha llamado independientes ficticios o pseudo independientes.

- iv. En consonancia con los hallazgos anteriormente expuestos, la realidad muestra que en Chile, el empleo parcial, modalidad esencialmente femenina, es bastante marginal si se le compara con la proporción que representa en el total del empleo los ocupados en jornada completa. En el año 1986, el 18,6% de la fuerza de trabajo femenina y el 9,8% de la fuerza de trabajo masculina trabajaba menos de 35 horas semanales. Hasta 1996 esta cifra se mantiene en niveles muy bajos, pero en 1998 experimenta una ligera alza alcanzando a un 22,1% de las mujeres y a un 14,6% de los hombres que trabajan. Este dato, junto con una disminución significativa de los trabajos de jornada completa (de 48 horas) en el último trimestre de ese año podría estar indicando un desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras hacia trabajos de jornada parcial en el marco de la crisis recesiva que comienza a afectar al país en ese período.

De las entrevistas realizadas no se pesquisa una voluntad manifiesta de las empresas por incorporar en forma significativa personal bajo regímenes de horario reducido o de media jornada dentro de su personal contratado laboralmente. Verificamos, sin embargo, la presencia de personal “part time” suministrado por empresas externas. Este personal trabajaba los fines de semana, solamente domingos y festivos, horarios especiales en fechas peak especialmente para las cajas, y/o jornadas cortas todos los días para

reemplazos en hora de colación o ausencias. Es forma de contratación revela dos hechos sobre los cuales debemos llamar la atención. Desde el punto de vista laboral, que el trabajo parcial o de tiempo reducido corresponda a personal externo a la empresa implica, en principio, un dato relevante de precarización del empleo, sin perjuicio de que algunos trabajadores opten por este régimen de prestación laboral por las comodidades y algunas ventajas extrasalariales tales como más tiempo libre, compatibilizar con responsabilidades domésticas, estudiar u otra. Desde la perspectiva de la calidad de vida de los y las trabajadoras, revela que en algunos casos, las jornadas reducidas se concentran en períodos de “tiempo no social de trabajo”, como domingos y festivos, entendiéndose por tal el hecho de destinar al trabajo tiempo socialmente destinado a otras actividades como vida familiar, descanso, recreación. Este hecho implica, con toda seguridad, una clara perturbación de la vida cotidiana de los y las trabajadoras que los realizan.

En la última década, la reducción del tiempo de trabajo ha sido una de las tendencias más fuertes de la evolución del mercado de trabajo en Europa y América del Norte, y ha sido aplicada como una herramienta para la creación de empleo y de reducción de cesantía. Sus logros son extremadamente discutibles y como nunca este constituye hoy un tema de debate social y de investigación.

En los países europeos, la mayor parte de estos empleos son ocupados por mujeres. El número de empleos ocupados por hombres ha experimentado en la década (1985-1995) un cuasi estancamiento en circunstancias que de un millón de empleos creados el 88,5% corresponde a empleo femenino de tiempo parcial. En América del Norte se constata una tendencia similar. Tanto en Canadá como en Estados Unidos, donde el tiempo parcial se ha fijado en 30 horas

aproximadamente, la probabilidad de trabajar a tiempo parcial es mayor entre las mujeres. Este tipo de empleo afecta a la cuarta parte de la mano de obra femenina y no deja de crecer. Ha contribuido a mantener e incrementar las tasas de participación femenina, pero a un costo de mayor segregación y condiciones de empleo más pobres. Sus desventajas son conocidas. Se asocia a salarios más débiles y a perspectivas de carrera más limitadas. Se encuentran también en situación de desventaja social debido a que están poco sindicalizadas y una proporción menor está cubierta por seguros de salud. La experiencia indica que tiende a acentuar la concentración del empleo femenino limitándolo a un número menor de profesiones y calificaciones. De hecho, se ha señalado que el trabajo a tiempo parcial engendra en una parte considerable de la fuerza de trabajo femenina un verdadero proceso de pauperización porque se superpone con otras formas de precarización del empleo.

A menudo los argumentos a favor del tiempo parcial aluden a una demanda de parte de las mujeres. No hay evidencias, sin embargo, que esto sea así. En Chile, en 1996, la mitad de las mujeres ocupadas que trabajaban menos de 35 horas hubiera preferido trabajar más horas, muchas de las cuales se encuentran en edades centrales, entre 25 y 44 años (Todaro et al,1997). Leiva y Orellana (1997) confirman esta tendencia señalando que de acuerdo a la información que entrega la Encuesta Nacional de Empleo, del total de personas ocupadas en jornada parcial en 1986, el 58% de los hombres y el 42% de las mujeres expresaron deseos de trabajar más horas. Para el año 1995 la proporción de mujeres que manifiesta esa intención aumentó a un 47%. Las razones por las que las personas trabajan a tiempo parcial se refieren fundamentalmente a la dificultad de encontrar empleos de tiempo completo. Sólo un 12,5% de las mujeres, en 1997, señaló problemas personales.

En otros países la información disponible indica una situación similar. En Dinamarca, con, tradicionalmente una alta proporción de empleo parcial en la fuerza de trabajo femenina, las mujeres han rechazado en años recientes cada vez más los trabajos de tiempo parcial a favor de los trabajos de tiempo completo. Esto se tradujo en una disminución neta de los trabajos de jornada parcial y en un cambio en la composición de ese mercado hacia personas más jóvenes y estudiantes, más semejante al modelo de Estados Unidos. Aún en países que combinan una baja participación femenina en el empleo y bajas tasas de empleo a jornada parcial (como Italia, España y Grecia), no hay evidencia de existir una demanda fuerte de empleo parcial por parte de las mujeres. Por el contrario, en España hay evidencias que esas mujeres preferirían trabajos de tiempo completo.

En Chile, es perfectamente plausible, al tenor de la legislación laboral actual, pactar jornadas de trabajo de tiempo parcial. También es posible la celebración de contratos de trabajo que sólo incluyen la obligación de concurrir a trabajar algunos días a la semana o sólo los fines de semana.

La tutela laboral debe, sin embargo, considerar la experiencia constatada en los países europeos y de América del Norte, de tal modo de generar normas tendientes a evitar el deterioro de los empleo a tiempo parcial. Estas deberían incluir, entre otras medidas, la de exigir modalidades contractuales que garanticen protección social y otorguen derechos laborales a los y las trabajadoras que laboran bajo esa modalidad horaria, que aseguren niveles salariales adecuados y que guarden relación con los de los trabajadores que desempeñan jornadas completas, que tengan opciones de acceder después de

un tiempo determinado a empleos de jornada completa, y que puedan gozar de los beneficios y gratificaciones que las empresas otorgan a sus trabajadores estables de jornada completa.

El trabajo parcial es un trabajo de mujeres porque la conciliación entre la esfera familiar y doméstica y la productiva es un problema casi exclusivo de mujeres. Su incorporación creciente al mundo laboral en el marco de una distribución desigual del tiempo de trabajo social entre los sexos, se manifestará en que ellas tendrán más chance de constituirse en trabajadores de segunda categoría. Promover la igualdad entre los sexos implica reducir el trabajo de hombres y mujeres y lograr una repartición balanceada del tiempo de trabajo pagado como no pagado.

2. Como hemos señalado en las primeras páginas el tema del tiempo de trabajo no se agota en el de la variabilidad del tiempo de trabajo (prolongación o acortamiento de la jornada laboral), sino que involucra también las modalidades de organización del tiempo de trabajo y de descanso, es decir la distribución horaria. Pasaremos a este segundo punto.

La experiencia nos hacía presumir que en Chile se había instalado un amplio espectro de formas de flexibilidad que operaban sobre la base de excepciones a la jornada ordinaria de trabajo y también sobre nuevas formas de distribución del tiempo de trabajo. En el mundo, los modelos de trabajo flexible que se realizan bajo esta modalidad han contribuido a la reducción de costos en las empresas ya que permiten tanto un funcionamiento continuo como eliminar total o parcialmente el trabajo extra y los pagos adicionales que implican. Debido a estas razones y a las fuertes perturbaciones que provoca en los ritmos sociales han sido muy resistidas por los sindicatos europeos. En Chile, la ley establece algunos mecanismos unilaterales de

flexibilidad de la jornada de trabajo. Veremos diversas formas de aplicación de esta facultad por parte de las empresas a fin de lograr una redistribución del tiempo diario de trabajo de manera más eficiente.

- i. Uno de ellos es la facultad empresarial de modificar el horario en una hora, anticipando y/o postergando la entrada de los trabajadores a la empresa. Esta facultad, aunque está establecida en la ley, es unilateral de la empresa porque ésta no necesita la aceptación o acuerdo colectivo de los trabajadores involucrados en esta medida. Sólo se requiere que la empresa lo notifique con un mes de anticipación. Se trata de una variación horaria sólo referida al inicio y término de la jornada, no a su duración o distribución. En esta investigación la aplicación de tal mecanismo sólo fue observada en empresas del sector público. En estas, los trabajadores pueden anticipar o retardar libremente el inicio de su jornada según sus propias necesidades respetando una franja rígida de horario de presencia. Esta medida fue insertada en el marco de un Plan de Acción orientado a promover la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y respondía a una de las principales demandas manifestados por las mujeres referida a la necesidad de flexibilizar el horario de trabajo para compatibilizar más fácilmente las obligaciones domésticas con las labores. Las restricciones se expresaban en relación a la accesibilidad de los distintos funcionarios a este plan. La mayor flexibilidad podía ser utilizada por la planta de profesionales. La menor por los empleados destinados a la atención de público.
- ii. En diferentes empresas privadas, se constató el uso del recurso del sistema de turnos como fórmula orientada a flexibilizar la distribución horaria diaria. La ley establece que la jornada tiene que pactarse como una cláusula obligatoria en el contrato de trabajo. Sin embargo, la propia ley indica que en el caso que la

empresa establezca sistemas de turnos, es decir, horarios sucesivos que se repiten unos a otros a efectos de que la empresa esté en funcionamiento continuo, no será necesario que el sistema de turnos haya sido pactado en el contrato de trabajo; bastará con que esté establecido en el reglamento interno de la empresa. Este reglamento es un documento de carácter disciplinario que depende discrecionalmente de la empresa, la que puede modificarlo unilateralmente. En la práctica, hemos encontrado que varias empresas establecen en su reglamento interno un conjunto de turnos sucesivos que le permiten un funcionamiento continuo. Hay empresas, incluso, con veinte o treinta modalidades distintas de turnos obligando al trabajador a cambiar permanentemente de horario, usualmente cada 30 días, lo cual no le permite planificar actividades extralaborales, ya sean familiares, de capacitación o cualquier otra. Es muy frecuente en tiendas grandes de malls se practique además la rotación de los días de trabajo y de descanso en secuencias de cuatro por dos y cinco por uno. Esto nuevamente es establecer por vía legal la facultad unilateral de la empresa para modificar y flexibilizar la organización del tiempo de trabajo, ya no en términos de extensión sino de turnos.

Legalmente hablando, el trabajador tendría que discutir, ante la Dirección el Trabajo y eventualmente ante los tribunales, que esa incorporación de la jornada de trabajo al reglamento interno y no a su contrato viola la ley laboral, interpretación que nos parece correcta. Pero la ley está redactada y establecida de tal forma que deja espacio a la ambigüedad o al menos hace posible que las empresas se sienten con la facultad de regular, por vía del reglamento interno, la modificación, cambio y traslado de los trabajadores de un sistema de turnos a otro, sin que ello requiera de una modificación al contrato de trabajo.

- iii. Nos referiremos, por último, al uso discrecional de la pausa de colación para flexibilizar el horario de trabajo en función de las necesidades de la empresa. La ley establece la obligación de interrumpir la jornada de trabajo al menos en media hora para la colación, de tal forma de dividir la jornada en dos partes. Para todos los efectos legales, este lapso de descanso se considerará como no trabajado, es decir no se computa en la duración de la jornada. Se pudo apreciar en las entrevistas la práctica de extender significativamente el tiempo de colación a efectos de asegurar la permanencia de los y las trabajadoras en los lapsos de más actividad eludiendo el pago de horas extraordinarias y aumentando significativamente la extensión real del tiempo diario de trabajo. En rigor la ley no establece un máximo de duración para el descanso dentro de la jornada. La duración de 30 minutos es sólo un mínimo irrenunciable que debe ser respetado por el empleador. De ellos deriva, por tanto, que su duración puede extenderse sobre los 30 minutos pero sólo en la medida razonable para que los trabajadores reciban la colación. En la jurisprudencia de los tribunales se ha impuesto hasta ahora el criterio contrario, según el cual es lícito establecer una pausa de colación de dos, tres o cuatro horas de duración. Las trabajadoras entrevistadas las denominan "jornadas completas interrumpidas" y de acuerdo a lo que hemos podido verificar se aplican principalmente en supermercados y en el comercio pequeño fuera de los malls. En la práctica, implica una significativa extensión del tiempo de trabajo por cuanto las trabajadoras no alcanzan a regresar a sus hogares en ese lapso de tiempo, teniendo entonces como única alternativa la de pasear por los lugares cercanos hasta el inicio de la segunda fracción de su jornada laboral.

Pareciera pues que lo que la ley establece son evidentes mecanismos de flexibilización unilateral del tiempo de trabajo, modalidades que en la práctica implican extensión del

tiempo destinado al trabajo. A eso se añade la nula posibilidad de que la flexibilización de la jornada de trabajo sea objeto de negociación colectiva, en virtud de un artículo en el Código del Trabajo que establece que la empresa no está obligada a tratar en negociación colectiva aquellas materias que tengan que ver con la organización, dirección y administración de la misma, dentro de las cuales, por cierto, está la regulación y organización del tiempo de trabajo. Ello implica que si se presenta un proyecto de contrato colectivo que incorpora normas de flexibilización, organización y regulación de la jornada de trabajo, la empresa puede lícitamente excluir su tratamiento en la negociación colectiva arguyendo que esas son facultades propias y exclusivas de la administración, dirección y organización de la empresa.

¿Qué podemos destacar de este esquemático y apretado resumen de las constataciones que arrojó esta investigación?

- En primer lugar, que al parecer, las empresas disponen de amplias facultades para fijar modalidades horarias efectivas a las nuevas demandas del funcionamiento empresarial, sin necesitar del acuerdo colectivo o individual de los trabajadores.
- Se constata que, en virtud de las facultades anteriores, la organización productiva empresarial tiende a desafiar cada vez más el ordenamiento jurídico laboral, presentándole nuevas modalidades de funcionamiento, ya sean nuevas fórmulas contractuales de prestación de servicios que se alejan del vínculo laboral, sistemas de remuneraciones variables que ponen en tela de juicio la regularidad y nivel salarial, o modalidades de organización del tiempo de trabajo que superan con mucho los rígidos parámetros legales sobre duración y distribución de la jornada de trabajo.
- Por otra parte, nuestra legislación laboral no opta por la modulación flexibilizadora concertada de la jornada de trabajo entre trabajadores y empleadores tanto por

instituir atribuciones discrecionales a las empresas como por que es especialmente parca en la regulación de derechos laborales. Los espacios unilaterales de aplicación de flexibilización por parte de la empresa, son incontrarrestables para la fuerza sindical o para los actores laborales colectivos. Formas más avanzadas de tiempo de trabajo (como modulación horaria, anualización o mensualización de la jornada, compartir el puesto de trabajo) que son innovadoras al permitir conciliar responsabilidades laborales y familiares de los y las trabajadoras, son prácticamente inexistentes.

- Respecto a las opiniones o a las valoraciones que de este marco legislativo hacen las empresas y los sindicatos, se puede concluir que para los empleadores, la organización del tiempo de trabajo es una facultad exclusiva que emana del derecho de propiedad que el empresario tiene sobre la determinación del tiempo de trabajo, el contenido de las funciones contratadas, las formas de cómo, cuándo y dónde debe prestarse el servicio contratado, etc. En ese sentido, la empresa tiende a percibir la ley como limitativa de su libertad y, en algunos casos, incluso como expropiatoria, aunque con espacios para la adecuación empresarial. Se piensa también que los acuerdos individuales de flexibilización de la jornada de trabajo son razonables, ya que el trabajador está autónoma y soberanamente facultado para decidir cuanto tiempo trabaja y cuanto tiempo no. En suma, los empleadores consideran razonable que se excluya de negociar colectivamente la flexibilización y organización del tiempo de trabajo, toda vez que es una facultad administrativa soberana de la empresa. En relación a la percepción de los sindicatos, pudimos constatar que consideran a la ley como excesivamente permisiva con el uso del tiempo de trabajo lo cual provoca como reacción una predisposición defensiva a refugiarse en el contrato individual, rechazando cualquier modificación horaria. Para las empresas, la ley se transforma en un obstáculo que rigidiza e impide su funcionamiento. Para los y las trabajadoras es un instrumento de protección

insuficiente. Es paradójico constatar, sin embargo, que están dispuestos a trabajar más tiempo y a renunciar a sus derechos legales en la medida que se les ofrece una compensación remuneracional considerable. Esto es explicable por los bajos niveles salariales de la fuerza trabajadora del país y por el predominio de sistemas remuneracionales en que la parte variable constituye una fracción muy alta del ingreso mensual, versus la parte fija de la remuneración que es muy baja o simplemente no existe. De este modo, el monto del salario depende directamente del número de horas que los y las trabajadoras destinen al trabajo.

- Llama poderosamente la atención la predisposición negativa de las empresas a pactar con sus trabajadores y trabajadoras jornadas parciales. La utilización de tal modalidad aparece vinculada a contratación a través de terceros lo que es un indicador relevante de precarización del empleo. En los casos estudiados, el trabajo a tiempo parcial era centralmente femenino y, de acuerdo a las opiniones empresariales, obedecía a necesidades o intereses particulares de las mujeres, particularmente de aquellas con responsabilidades familiares. No hay evidencia que esto sea así, como señalábamos al inicio de esta exposición. Se ha constatado a través de numerosos estudios que el trabajo a tiempo parcial genera efectos discriminatorios hacia la mujer en el mercado de trabajo, fundamentalmente porque se desarrolla asociado muy frecuentemente a formas precarias de empleo como pudimos observar en los casos seleccionados en este estudio.
- El estudio permitió detectar importantes indicios de precarización del empleo vinculados a nuevas formas de organización del tiempo de trabajo. Pudimos constatar que el sistema de remuneraciones variables (ampliamente difundido en el país) incide significativamente en la extensión ilimitada de las jornadas de trabajo, que bajo formas contractuales no laborales se ocultan relaciones de dependencia y condiciones de empleo que escapan a la jurisprudencia de la normativa laboral, y

que diversas modalidades de empleo de jornada reducida o parcial se asocian al trabajo suministrado por empresas externas conocidamente de peor calidad.

- A través de los casos estudiados constatamos mayor presencia de mujeres en empleos con jornadas de trabajo atípicas. No resulta extraño. Frente a una realidad caracterizada por la intensificación y extensión del tiempo de trabajo, las mujeres han debido desarrollar una variedad de estrategias y prácticas innovativas respecto del pasado a fin de adaptar el tiempo de trabajo (jornadas y horarios) a sus necesidades, obligaciones o intereses extralaborales. Una de ellas es la búsqueda de empleos de tiempo parcial, de fin de semana, temporales, pseudo independientes u otro que no importando las condiciones en que se realizan les brinde la posibilidad de articular las responsabilidades productivas y domésticas.

El principio de igualdad entre los sexos contiene el de una mayor y más balanceada distribución del tiempo de trabajo pagado como no pagado entre hombres y mujeres. Este constituye un prerequisite tanto para avanzar hacia una mayor igualdad en el hogar como en el mercado de trabajo y más ampliamente en todas las esferas de la sociedad. Este principio se basa, sin embargo, en dos supuestos. El primero, se refiere a la necesidad de reducir el tiempo de trabajo de amplios sectores de hombres y mujeres cuyas jornadas superan largamente lo considerado como óptimo tanto desde el punto de la calidad de vida y salud mental de la población, como desde la perspectiva de la productividad. La imagen de un trabajador o trabajadora siempre disponibles para el trabajo resulta difícil de sostener en la vida moderna sin producir desequilibrios importantes en el desarrollo personal, los que a mediano plazo afectarán productividad en el trabajo y el conjunto de las relaciones sociales.

El segundo se refiere a la necesidad de romper los estereotipos culturales que aún, a pesar de la creciente integración de las mujeres al mundo del trabajo al ejercicio de la

ciudadanía, definen rígidamente roles y responsabilidades para hombres y mujeres. Es esta asignación de funciones en la que se basa la desigual distribución del tiempo de trabajo entre los sexos, contribuyendo, de este modo, a sostener y recrear profundas segmentaciones del mercado laboral basadas en el género.

BIBLIOGRAFIA

L.Bailyn et al, 1996: "Re-linking work and family". L.Bailyn, R.Rapoport, D.Kolb, J. Fletcher. Simmons Institute for Leadership and Change. Simmons College.

D. Corvera, 1995: "Nuevas formas de organización de la jornada de trabajo. Trabajo parcial. Jornadas flexibles". Documento. Santiago, Chile.

X.Díaz y J.Medel, 1997: "Mujer, trabajo y familia: el trabajo a domicilio en Chile". Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.

X.Díaz y S.Yañez, 1998: "Acumulación flexible y segregación de género en el mercado laboral: la industria de la confección". Documento de Trabajo. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.

V.Guzmán y A.Mauro, 1997: "Las mujeres en el mercado laboral: desde el género a la formulación de políticas". informe final. Inédito. Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.

H.Henríquez y P.Román, 1996: "¿Cambiar el tiempo de trabajo en Chile?. En Revista Economía y Trabajo No 6. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago, Chile.

H.Hirata, 1996: "Le travail des femmes: nouveaux partages, nouvelles divisions", en "Femmes et Partage du Travail", H.Hirata et D. Senotiers, editoras. Collection "Alternatives Sociologiques". Paris, Francia.

M.Husson: "L'emploi des femmes en France. Une comptabilité en temps de travail (1980-1990)", en "Femmes et Partage du Travail", H.Hirata et D.Senotiers, editoras. Collection "Alternatives Sociologiques". Paris, Francia.

J.Jensen, 1996: "Reestructuration et travail à temps partiel en Amérique du Nord", en "Femmes et Partage du Travail", H.Hirata et D.Sénottiers, editoras. Collection "Alternatives Sociologiques". Paris, Francia.

M.Lallement, 1994: "Les formes d'organisation du travail et de l'entreprise", en "Travail et Emploi. Le temps des métamorphoses". M. Lallement, ed., Editions L'Harmattan. Francia.

M.Marvani, 1994: "Marché du travail et marchandage social", en "Travail et emploi. Le temps des métamorphoses". M.Lallement, ed. Editions L'Harmattan. Francia.

M.Marvani, 1996: "Le travail à temps partiel en Europe", en "Femmes et Partage du Travail", H.Hirata et D.Senotiers, editoras. Collection "Alternatives Sociologiques". Paris, Francia.

S.Leiva y C.Orellana, 1997: "El trabajo a tiempo parcial en Chile desde una perspectiva de género". Instituto de Sociología de la P.Universidad Católica de Chile. Organización Internacional del Trabajo. Santiago, Chile.

D:López, 1998:"Flexibilidad y empleo femenino: un análisis de la institucionalidad y normativa laboral vigentes". Documento de Trabajo. Centro de Estudios de la Mujer.

R. Laxe 1998: "Jornada de Trabajo en Europa", en Verónica Riquelme: "El Tiempo de Trabajo"; Temas Laborales, Año 4, Número 11, Enero 1999, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

M.Promemberg y R.Trinczek, 1996: "La política de jornada laboral como estrategia de aseguramiento del empleo, reducción y flexibilización de la jornada de trabajo en Alemania", en Revista Latinoramericana de Sociología del Trabajo, Año 2, Número 2, 1996. Estructura y Desafíos del (Des) Empleo.

I.Rojas, 1998: "El tiempo de trabajo en Chile y los descansos". Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

F.Román Díaz, s/año: "El trabajo de tiempo parcial: una necesidad de nuestros tiempos". Ponencia en las Sextas Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y La Seguridad Social.

J.Rubery, M:Smith, y C.Fagon, 1998: "National Working Time Regimes and Equal Opportunities", en Feminist Economics 4 (1), 1998, pp.71-101.

J.Ruiz Tagle et al., 1998: "Estudio sobre jornada laboral en el comercio". Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.

H.Seifert, 1997: "Consequences d'une reduction massive du temps de travail sur la division sexuée du travail familial: le cas de Volkswagen", en Les Cahier du Mage, 2/97. Centre National de la Recherche Scientifique, Francia.

G.Tchibozo, 1998: "Economie du travail". Dunod Editerus, Paris, Francia.

F.Teulon, 1996: "Le chômage et les politiques de l'emploi". Le partage du travail. Editions du Seuil, Francia.

R.Todaro, et al, 1997: "La calidad del empleo en Chile: un análisis de género". Informe para OIT. Santiago, Chile.