

TRABAJO Y FAMILIA: ¿CONCILIACION?

Seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia
y trabajo con perspectiva de género

José Olavarría
Catalina Céspedes
(eds.)

Autor/as

Ana Bell, Educadora Social, ANEF

Catalina Céspedes, Socióloga, FLACSO

Ximena Díaz, Socióloga, CEM

Julia Medel, Socióloga, CEM

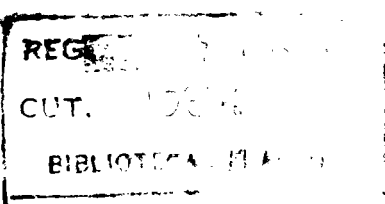
Haydée Moreno, CONUPIA

José Olavarría, Sociólogo, FLACSO

Verónica Oxman, Socióloga, Ministerio del Trabajo

Marisol Saborido, Arquitecta, COBIJO

Patricia Silva, Abogada, SERNAM



**Trabajo y Familia: ¿Conciliación?
Seminario-taller: Estrategias de
conciliación, familia y trabajo con
perspectiva de género**

Las opiniones que se presentan en este trabajo, así como los análisis e interpretaciones que en él se contienen, son de responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente los puntos de vista de las instituciones que financian esta publicación.

301.42 Olavarría, José, ed. y Céspedes, Catalina, ed.
O42tr Trabajo y familia: ¿conciliación? Seminario-
 Taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con
 perspectiva de género.
 Santiago, Chile: SERNAM / FLACSO-Chile /
 CEM, 2002.
 131 p.
 ISBN: 956-7387-15-X

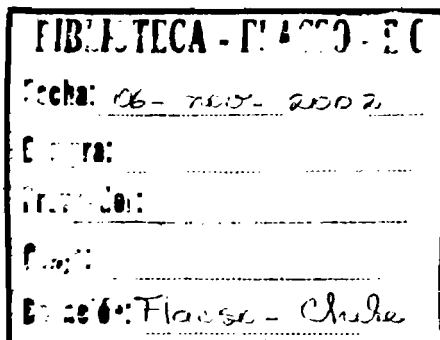
FAMILIA / HOMBRE / MUJER / TRABAJO /
RELACIONES DE GENERO / SEMINARIO /
CHILE

Inscripción N°125.187, Prohibida su reproducción.

© 2002, SERNAM
Teatinos 950, Santiago.
Teléfonos: (562) 5496100 Fax: (562) 2225735
Casilla Electrónica: region_13@entelchile.net
SERNAM en Internet: <http://www.sernam.cl>

FLACSO
Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura.
Teléfonos: (562) 290 0200 Fax: (562) 290 0263
Casilla Electrónica: flacso@flacso.cl
FLACSO-Chile en Internet: <http://www.flacso.cl>

CEM
Purísima 353, Recoleta.
Teléfonos: (562) 777 1194 Fax: (562) 735 1230
Casilla Electrónica: cem@cem.cl



Producción editorial: Marcela Zamorano, FLACSO-Chile
Diagramación interior: Marcela Contreras, FLACSO-Chile
Diseño de portada: Claudia Winther
Impresión: LOM Ediciones

INDICE

Presentación del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)	5
Presentación Centro de Estudios de la Mujer (CEM)	7
Presentación de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)	9
Presentación, debate y conclusiones del seminario-taller: Estrategias de conciliación, familia y trabajo con perspectiva de género <i>José Olavarría y Catalina Céspedes R.</i>	11
 Familia y trabajo: distribución del tiempo y relaciones de género <i>Ximena Díaz B. y Julia Medel R.</i>	33
 Hombres: identidades, relaciones de género y conflictos entre trabajo y familia <i>José Olavarría</i>	53
 Mujer empresaria: tensiones entre familia y trabajo <i>Haydée Moreno Rojas</i>	77
 La vida cotidiana de las trabajadoras: una mirada desde el sindicalismo <i>Ana Bell</i>	85
 Efectos del empleo en políticas de conciliación de vida laboral y familiar <i>Verónica Oxman Vega</i>	95
 Conciliación, vida laboral y familiar: un desafío para las políticas públicas <i>Patricia Silva</i>	107
 Vida en la ciudad y relaciones de género <i>Marisol Saborido</i>	119

FAMILIA Y TRABAJO: DISTRIBUCION DEL TIEMPO Y RELACIONES DE GENERO¹

Ximena Díaz B.*

Julia Medel R.**

La conciliación entre trabajo y familia aparece como problema con el desarrollo del capitalismo industrial que separó la producción doméstica de la producción para el mercado desplazando los lugares de trabajo lejos del hogar. En la medida que trabajo y familia formaban una unidad que se realizaba en el espacio local y del hogar, los miembros de la familia podían transitar con relativa facilidad de un trabajo a otro atendiendo las necesidades y exigencias que emanaban de ambos (Todaro, comentario radio Chilena Sólo Noticias, 2000, Santiago, Chile).

La industrialización no permitió mantener este orden instalando las bases de una nueva y rígida división sexual del trabajo: los hombres a la producción y las mujeres a la reproducción, que se ha mantenido hasta nuestros días con pocas variaciones. Se consolidó en la sociedad el modelo de familia tradicional basado en un padre proveedor, un salario familiar y una madre administradora y responsable del hogar y el cuidado de la familia. Este modelo permitía asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo social. Cuando, a comienzos del siglo XX, condiciones de vida y de trabajo extremas amenazaron la sobrevivencia de gran parte de los trabajadores del país así como de sus familias, el Estado asumió un rol activo en la reproducción social a través tanto de políticas redistributivas de los ingresos como de políticas sociales orientadas a subsidiar servicios básicos como salud, educación y vivienda, al mismo tiempo que estableció las primeras normas regulatorias sobre condiciones de trabajo. Estos tres ejes se conjugaban en una ecuación que garantizaba la reproducción ampliada de la fuerza de trabajo, pero la conciliación entre esos espacios descansaba en el trabajo no remunerado e invisible de la mujer que le permitía movilizar recursos privados y públicos para la familia. El papel altamente significativo que cumplieron las mujeres en la toma de terrenos y lucha por la vivienda urbana, en la promoción, prevención y cuidado de

¹ Este trabajo expone resultados de la investigación en curso (años 2000-2001) "Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile: hacia una mayor igualdad de oportunidades o de nuevas inequidades de género". Auspiciado por Fondecyt (Proyecto N° 10000 140).

* Socióloga. Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

** Socióloga. Centro de Estudios de la Mujer (CEM).

la salud familiar y comunitaria, en el desarrollo de estrategias de sobrevivencia en épocas de crisis, son algunas de las tantas acciones que ilustran la compleja e invisible trama de tareas inherentes a la reproducción social, en manos de las mujeres.

El papel que desempeñaron, las confinó al estrecho espacio del hogar haciendo de ellas ciudadanas de segunda categoría. La falta de autonomía económica no les permitió romper sus lazos de dependencia y vulnerabilidad social perpetuando con ello ese modelo. No obstante sus debilidades, este modelo no fue cuestionado y el concepto de familia tradicional así como las representaciones de lo femenino y lo masculino que lo acompañaban fueron ampliamente compartidos por la sociedad en su conjunto y por las mujeres mismas.

Las últimas décadas del siglo XX trajeron consigo profundos cambios en el mundo del trabajo, y otros no tan profundos pero significativos en el imaginario social respecto a lo femenino y lo masculino y a las relaciones de género, debilitando los pilares que sostenían la reproducción de la fuerza de trabajo durante el capitalismo industrial. Con ello se rompe un ordenamiento que aseguraba la conciliación mediante la división sexual del trabajo y emerge el problema en un nuevo contexto.

El sentido de los cambios: paradoja sin sentido

Uno de los hechos sociales más significativos de la segunda mitad del siglo 20 ha sido la integración creciente de las mujeres al mercado de trabajo. En Chile, en los últimos 20 años su participación en la economía ha aumentado sostenidamente, superando incluso, en algunos períodos, la tasa de crecimiento de participación masculina. De 22,8 % de las mujeres en 1970, su participación creció al 31% en 1990 y a sobre el 37% en la actualidad (INE 1998). La integración de las mujeres al mercado laboral ocurre simultánea a un proceso de profundas transformaciones del mundo del trabajo. Globalización, regionalización, cambios tecnológicos, crisis estructurales, cambios valóricos, ponen en crisis el modo de producción fordista que había acompañado nuestro desarrollo hasta la década de los setenta, dando lugar a un fuerte proceso de reestructuración productiva.

Este proceso -que implicó fuertes desregulaciones normativas y pérdida de derechos para los y las trabajadoras- permitió, al mismo tiempo, generar y masificar una variedad de empleos flexibles (muchos de ellos precarios) en términos de condiciones de contratación, de despido, de remuneraciones, y de uso del tiempo de trabajo. Los grupos emergentes en el mercado laboral, jóvenes y mujeres, a

quienes se les adscriben limitaciones o barreras para integrarse plenamente al trabajo, van a ocupar mayoritariamente esos nuevos nichos de empleo.

Simultáneo a los procesos de cambio en la organización del trabajo y las relaciones laborales se han ido, paulatinamente y casi imperceptiblemente, transformando las imágenes culturales de los géneros. La participación de las mujeres en la economía, el aumento de sus niveles educativos, los modelos femeninos que irradian los países modernos han dado lugar a un proceso de afirmación de las mujeres como sujetos de derecho a un proyecto de desarrollo autónomo y han estimulado cambios en las representaciones de lo femenino y lo masculino dando lugar a nuevos modelos de identidad.

Los datos arrojados por una Encuesta Nacional realizada en 1999 (Grupo Iniciativa Mujeres 1999) fueron elocuentes en cuanto a señalar las nuevas percepciones en torno al rol de las mujeres en Chile. El trabajo aparece como un valor, un derecho y una aspiración legítima de las mujeres, muy particularmente de las jóvenes. Estas opiniones fueron compartidas también por los hombres entrevistados, lo que da cuenta del cambio, al menos a nivel de discurso, de las percepciones respecto a las imágenes de género.

En la práctica, esos cambios no se han traducido en una redistribución de tareas y el trabajo doméstico y de cuidado sigue siendo una responsabilidad casi exclusivamente femenina. Las mujeres entrevistadas en el estudio señalado, reconocen que se encuentran en situación de desventaja respecto de los hombres a la hora de trabajar. Entre otras limitaciones, señalan que hay menos empleos para mujeres, que se les hace mayores exigencias y se les paga menos. Consideran que las tareas domésticas constituyen el principal obstáculo y restringe su capacidad de disponer de su tiempo. El Informe Mundial de Desarrollo Humano (PNUD 1995) dedicado especialmente a este tema constató que las mujeres realizan más de la mitad del total del tiempo de trabajo en el mundo. Del total del tiempo de trabajo masculino, las tres cuartas partes corresponden a actividades remuneradas, mientras que del tiempo de trabajo de la mujer, solamente un tercio obtiene remuneración. Si se estimara el aporte económico de todas las actividades no remuneradas realizadas por mujeres el producto mundial se incrementaría en alrededor de 11 billones de dólares. Cuando las familias tradicionales eran extensas, el trabajo doméstico y de cuidado se repartía entre las mujeres que formaban parte de ella. En la medida que, a lo largo del siglo 20, este modelo fue dando lugar a una diversidad de tipos de familia, con predominio de la familia nuclear y en forma creciente la monoparental, el trabajo reproductivo se fue concentrando en una sola mujer madre, esposa y trabajadora.

Así, entonces, se rompen los pilares que sostienen el orden anterior, pero no se reedifican sobre bases de equidad y redistribución del trabajo y tiempo que la sociedad requiere para su reproducción. El progreso hacia la igualdad de oportunidades es críticamente dependiente de una distribución más balanceada del tiempo de trabajo pagado como no pagado y es requisito básico para una mayor igualdad en el hogar como para alcanzarla en el mercado de trabajo y más ampliamente en la sociedad (Rubery, Smith y Fagan 1998).

Trabajo, recreación, descanso: un paradigma masculino

Desde mediados del siglo pasado es posible constatar una reducción sistemática del tiempo de trabajo pagado hasta nuestros días. Mientras que en 1830 un obrero europeo trabajaba alrededor de 4000 horas por año, en la actualidad él no está presente en su fábrica más de 1600 horas por año (Teulon 1996).

Chile no ha seguido la orientación general de reducción progresiva del tiempo de trabajo, registrando en la actualidad un promedio de 2700 horas de trabajo al año, uno de los más altos del mundo (OIT). Se mantiene en el país, en términos más o menos similares, la norma mínima de las 48 horas semanales establecida en los primeros decenios de este siglo bajo la presión del movimiento obrero.

Las cifras de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del año 2000 (INE 2000) sugieren que la mayoría de los trabajadores -hombres y mujeres- cumple la jornada de trabajo ordinaria legal en el país. La proporción de personas que se considera técnicamente en una situación de sub empleo (menos de 35 horas semanales) es baja y concentra mayoritariamente a mujeres, que duplican a los varones en ese rango. Las cifras muestran una clara tendencia de las mujeres hacia jornadas de trabajo más cortas, ya que sólo un 34,4% de ellas cumple jornada de 48 horas semanales y otro 48,3% cumple jornadas inferiores. A la inversa una cifra cercana al 47% de los varones trabaja jornadas de 48 horas semanales y cerca de 34,4% labora menos horas (Cuadro N° 1).

Cuadro N° 1

Ocupados por horas semanales efectivas trabajadas, según sexo

Jornada	Hombres		Mujeres		Total	
	Miles	%	Miles	%	miles	%
Hasta 34 hrs	361.90	10,05	329.43	18,50	691.33	12,85
35 a 47	878.16	24,39	531.30	29,83	1409.46	26,19
48 hrs	1686.97	46,85	613.13	34,43	2300.10	42,74
49 y más	673.46	18,70	307.13	17,24	980.59	18,22
Total	3600.49	99,90	1780.99	100,00	4381.48	100,00

Fuente: INE; Encuesta Nacional de Empleo, trimestre octubre-diciembre de 2000; elaboración propia.

Si se comparan los años 1996, 1998 y 2000 (Cuadro N° 2 y N° 3) se puede constatar por una parte, una reducción de la jornada de trabajo media a partir del año 98, que se expresa en una disminución significativa de la población femenina y masculina que trabaja 48 horas semanales y simultáneamente, por otra, un aumento del trabajo en jornadas inferiores a 44 horas semanales, tanto entre hombres como mujeres.

La pérdida significativa de empleos de jornada completa y su reemplazo por jornadas más reducidas debe ser interpretada como uno de los efectos de la crisis recesiva internacional en el país, y no como resultado de una política de reducción general del tiempo de trabajo ni de cambio en las relaciones de género. La experiencia que emana de los países europeos indica que el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, en un contexto de alto desempleo, ha ido siempre acompañado de una reducción de las jornadas a tiempo completo y no se ha traducido en una redistribución del tiempo social de trabajo entre los sexos. Las cifras descritas permiten constatar además que una proporción importante y similar de fuerza de trabajo femenina y masculina supera las 48 horas semanales de trabajo (17,24% y 18,70% respectivamente), y un grupo no menor supera aún las 60 horas de trabajo por semana.

Cuadro N° 2

Mujeres ocupadas por horas semanales efectivas trabajadas.

MUJERES

Horas efectivas trabajadas	1996 (1657.56) %	1998 (1759.08) %	2000 (1780.97) %
Hasta 34 hrs.	19,11	20,41	18,50
35 a 43	14,35	21,10	20,75
44 a 47	8,75	7,48	9,08
48 hrs.	41,78	35,35	34,43
49 a 54	5,62	6,98	6,47
55 a 59	1,29	1,39	1,70
60 y más	9,11	7,87	9,07
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo, trimestres octubre-diciembre 1996, 1998 y 2000; elaboración propia.

Cuadro N° 3

Hombres ocupados por horas semanales efectivas trabajadas.

HOMBRES

Horas efectivas trabajadas	1996 (3802.23) %	1998 (3436.73) %	2000 (3600.49) %
Hasta 35 hrs.	8,48	9,07	10,05
35 a 43	13,20	19,02	18,90
44 a 47	5,47	5,15	5,49
48 hrs.	55,64	48,74	46,85
49 a 54	7,11	6,98	7,19
55 a 59	1,76	1,84	1,78
60 y más	8,33	9,20	9,73
Total	100,00	100,00	100,00

Fuente: INE, Encuesta Nacional de Empleo trimestres octubre-diciembre 1996, 1998, 2000; elaboración propia.

La integración de las mujeres al mercado de trabajo se ha producido en condiciones que expresan una fuerte segmentación por sexo. Algunos indicadores de esta son la baja participación económica de las mujeres en comparación con los hombres, sus niveles salariales más reducidos, sus menores años medios brutos de vida activa y la concentración del empleo femenino en un número reducido de ramas y ocupaciones.

Se constata una alta concentración de mujeres en el sector terciario, vale decir, servicios comunales, sociales y personales (46,12%); comercio (25,0%); y servicios financieros (8,74%). El sector productivo genera comparativamente poco empleo. La industria, que ha venido expulsando fuerza de trabajo, particularmente femenina desde los años 75 hasta fines del siglo 20, ocupa hoy sólo un 11,33% de mujeres. La agricultura, que encabeza la lista de sectores de mayor dinamismo exportador en las últimas décadas sólo emplea un 4,6% de mujeres, aunque se ha estimado que esta cifra llega a triplicarse en las temporadas de alta producción agrícola (Venegas 1992). Al interior de las distintas ramas las mujeres se desempeñan básicamente en cuatro grupos de ocupación: servicios personales (27,3%), empleadas de oficina (21,15%), vendedoras (17,84%) y profesionales y técnicas (15,6%); y se ubican en tres categorías ocupacionales: en primer lugar son trabajadoras dependientes asalariadas (59,6%) y personal de servicios (15%), y un grupo significativo (casi un quinto de ellas, 19,3%) trabaja en forma independiente o por cuenta propia.

Analizaremos la extensión de las jornadas de trabajo en las ramas de actividad económica, grupos y categorías de ocupación más importantes en términos de em-

pleo femenino, de modo de conocer el tiempo que destinan al trabajo remunerado las mujeres que realizan actividades para el mercado².

La rama de servicios sociales, comunales y personales es la fuente de empleo femenino más importante. En términos de jornadas laborales, es la rama con la más baja proporción de trabajadores y trabajadoras en jornada ordinaria, polarizando el empleo en jornadas sobre 49 horas semanales (17,7% de las mujeres y 13,5% de los hombres que trabajan en esa rama) y fundamentalmente en inferiores a 48 horas (60,3% de mujeres y 57,4% de hombres). Esta variabilidad se explica por la amplitud y diversidad de ocupaciones englobadas en el sector, muchas de las cuales expresan condiciones de trabajo sustantivamente distintas entre sí. Las tendencias descritas, a diferencia de otras ramas, no han variado de manera importante desde 1996 hasta nuestros días, salvo en algunos grupos ocupacionales específicos como veremos más adelante.

En la rama de comercio se constata una fuerte reducción de las jornadas ordinarias (48 horas) que se traduce en un aumento significativo de las jornadas extensas y de las jornadas reducidas a partir de 1998. Así, hoy es, por una parte, la actividad que concentra la mayor proporción de población femenina en jornadas extensas, (sobre el 26% de las mujeres que laboran en el sector trabajan sobre 49 horas semanales, y dentro ellas más de la mitad sobre 60 horas semanales); y por otra parte, concentra más de un tercio del empleo femenino en jornadas inferiores a la ordinaria. La instalación de nuevas formas de uso del tiempo de trabajo ha sido una de las modalidades empresariales más utilizadas en el sector para flexibilizar la organización del trabajo y disminuir los costos remuneracionales directos e indirectos. Con éstas, se han instalado, al mismo tiempo, modalidades contractuales inestables (a honorarios y a plazo) y sistemas salariales variables, ambos, indicios de fuerte precarización del empleo en el sector. La fuerza de trabajo masculina se concentra alrededor de las 48 horas mostrando una dispersión menor que las mujeres hacia jornadas extensas y reducidas.

En el sector financiero se constata una situación más homogénea en términos de extensión de las jornadas de trabajo con una tendencia importante al traslado de jornadas ordinarias hacia jornadas de 35 a 47 horas, todo lo cual estaría indicando un acortamiento general de la jornada ordinaria de trabajo tanto para hombres como para mujeres.

La jornada de trabajo promedio más extensa de mujeres y hombres se encuentra en el comercio. En segundo y tercer lugar, agricultura y servicios financieros para las

² En cada rama, grupo y categoría ocupacional, los porcentaje están calculados sobre el total de población femenina o masculina que trabaja en cada rama, grupo, y categoría.

mujeres, y transporte y minas para los hombres.

La jornada ordinaria -de 48 horas semanales- es para las mujeres la más frecuente en la agricultura y para los hombres en la industria, y ambas ramas muestran poco trabajo en jornadas extensas, es decir, superiores a 49 horas a la semana en ambos sexos.

Al analizar las jornadas laborales por grupos y categorías ocupacionales, observamos nuevamente que las mujeres desempeñan empleos con extensas jornadas de trabajo. En el grupo ocupacional servicios personales -que emplea al 27,3% de la fuerza de trabajo femenina- hay dos polos de trabajadoras: uno cercano al tercio de las mujeres que trabaja sobre 49 horas semanales, y de las cuales la mitad trabaja 60 horas a la semana. Otro, cercano a la mitad de ellas, que lo hace en jornadas inferiores a 48 horas. Las jornadas extensas, en este grupo, se explican por la gran cantidad de mujeres que trabaja sobre 49 horas en la categoría personal de servicio (42,5 % de las mujeres que se desempeña en esa categoría). Al mismo tiempo, es posible suponer que las mujeres en servicios personales que trabaja jornadas inferiores a 48 horas corresponden también a parte de personal de servicio doméstico que se desempeña puertas afuera y que manifiestan jornadas parciales en gran parte de los casos.

El grupo ocupacional de vendedoras (que emplea el 17,84% de la fuerza de trabajo femenina) y que se desempeña mayoritariamente en el comercio y también en servicios, aunque en menor proporción, manifiesta jornadas superiores a 60 horas semanales (17% de ellas) y, a la vez también, jornadas inferiores a la ordinaria. Las empleadas de oficina, que representan un quinto de la fuerza de trabajo femenina, se concentran en las 48 horas semanales y en la jornada inmediatamente inferior -entre 35 y 47 horas a la semana- fracción que puede corresponder en parte al sector público. Esta tendencia se repite prácticamente en los mismos términos en la categoría correspondiente a asalariadas, que concentra a casi el 60% de las mujeres que se desempeñan en el mercado de trabajo.

Al observar las cifras de empleo masculinas en las distintas ramas de actividad, grupos y categorías de ocupación, se constata una concentración de ellos en jornadas de 48 horas semanales o superiores y una tendencia creciente desde 1998 a trabajar en jornadas inferiores a la ordinaria, pero siempre en proporciones significativamente menores que las mujeres.

Las cifras estarían señalando que las mujeres que se integran al mercado siguen patrones de comportamiento similares a los masculinos. A diferencia de antaño, el nacimiento de los hijos no las aleja del trabajo (R. Todaro, A. Mauro y S. Yañez

2000), su participación en el empleo es similar desde los 20 hasta los 49 años -fluctuando entre una tasa de 42,1 (entre 20 y 24 años) y 49,7 en las edades reproductivas (entre 25 y 29 años)- y en promedio, su jornada laboral es muy extensa, alcanzando alrededor de las 42 horas semanales en todos los grupos de edad.

Un estudio realizado por el CEM, en el que se encuestaron a 170 mujeres y 30 hombres de la Región Metropolitana que trabajan en los sectores del comercio, servicios financieros e industria confirmó las tendencias señaladas anteriormente, pero además permitió identificar una diversidad de modalidades bajo las cuales se organiza y distribuye -en la realidad- el tiempo de trabajo.

En el sector comercio se encuestaron a trabajadoras/es de multitiendas grandes de mall, tiendas de mall, locales de comercio menor en centros comerciales y locales a la calle, entre los cuales se encontraron diferencias importantes en cuanto a condiciones de trabajo y jornadas.

En multitiendas de mall hay mayor cumplimiento de la normativa laboral: formalidad en los contratos, jornadas cercanas a las 48 horas semanales (45 en algunos casos), con horarios regulares de trabajo, que se cumplen a través de sistemas rotativo de días de trabajo y de descanso, manteniendo sólo un domingo libre obligado al mes. Estas empresas combinan una planta propia de trabajadoras/es con una dotación suministrada por agencias de empleo que les permite reforzar la planta en período u horarios de mayor venta, y reemplazar personal en períodos de vacaciones y de licencias. Además, en sus locales funcionan módulos de otras empresas (marcas) que tienen una dotación propia de vendedores/as y promotores/as subordinados al horario de la multitienda. Sin embargo, esta normalidad de horarios se ha visto alterada en los últimos años por imposición de las empresas de jornadas especiales periódicas que tienden a aumentar las horas trabajadas: los llamados eventos nocturnos y las ventas especiales.

En las tiendas de mall es frecuente la jornada de 10 horas diarias, seis días a la semana, lo que hace una jornada de 60 o más horas semanales. Estas operan, en general, con una planta de trabajadoras/es estables a jornada completa extensa, más una planta part time, normalmente con contrato a honorarios o sin contrato, cuya función es reemplazar y ampliar la dotación de trabajadores/as en fines de semana, feriados y períodos de mayor venta. El trabajo de part time en comercio de mall es indispensable para el funcionamiento de los locales los siete días de la semana. El empleador suele disponer de la dotación part time con gran flexibilidad, cambiando su lugar de trabajo de un mall a otro, de un local a otro y modificando arbitrariamente los días de trabajo/no trabajo, los horarios y los ingresos.

"En junio trabajé tres o cuatro días a la semana de 10 A.M. a 21 hrs. y tenía el resto de la semana libre. En julio estoy part time, trabajo todos los días de lunes a viernes de 15 a 21 hrs. y el domingo todo el día. No se si el cambio es definitivo o cambiará de nuevo. ... El número de horas que trabajo varía de mes a mes, depende de las ventas" Vendedora en tienda de mall part-time.

"Me contrataron por turnos. Cinco días de 5 horas 30 minutos, un día de 10.30 a 21.30, viernes libre siempre. a veces (cambian horario) cuando a la jefa se le ocurre, me avisan horas antes, depende si está bueno, si es fin de mes y si estoy en la casa me llama para que venga por algunas horas aunque esté en día libre" Vendedora en tienda de mall part-time.

Las peores condiciones de trabajo y de jornadas se encontraron en vendedoras de locales de comercio que funcionan con una persona en centros comerciales con atención permanente toda la semana y en promotoras que trabajan en supermercados. Las primeras ofician de encargada de local, vendedora, cajera, reponedora de mercadería, etc. Los contratos son de tipo indefinido con salarios bajos, jornadas extensas de 60 y más horas semanales, 10 horas y más por día, en seis días de trabajo y uno de descanso, sin pausas de colación (alimentándose en el puesto de trabajo) y con dificultad para ir al baño. El descanso habitualmente se hace en un día hábil de la semana y en varios casos se encontró que no se respetaba el descanso de un domingo por mes.

"De lunes a domingo con un día libre a la semana, de 10 a 21 hrs. De 4 años que trabajo aquí he tenido sólo cuatro domingos libres que han sido para el cumpleaños de mi hijo" Una vendedora de tienda de centro comercial.

Las promotoras, cuya función es estimular la venta de ciertas marcas, son suministradas por una agencia de empleo en jornadas de 8 horas diarias, que normalmente no se desarrollan en forma continua sino como jornada interrumpida, es decir, de 9 a.m. a 13 a.m. y de 17 a 21 horas con una pausa de 4 a 5 horas entre ambas. El tiempo a disposición de la empresa alcanza a 12 y más horas diarias. En su calidad de trabajadoras ajenas, a menudo no tienen lugar donde permanecer durante la pausa. Periódicamente, la agencia de empleo las mueve de sector o local aumentando al doble o al triple el tiempo de traslado de su casa al trabajo.

La encuesta en el sector de servicios se dirigió a trabajadoras de AFP, bancos, financieras, seguros, empresas o secciones de cobranzas de empresas y hacia las ocupaciones de cajeras, vendedoras, ejecutivas de atención a público, promotoras, cobradores/as y agentes que promueven servicios. Los resultados del estudio confirmaron la tendencia a la disminución del tiempo de trabajo en el sector revelada

a través de las estadísticas de empleo, y permitieron, al mismo tiempo, visibilizar variadas modalidades empresariales de flexibilización del tiempo de trabajo. Entre estas: trabajos a tiempo parcial en horarios regulares, tiempo parcial flexible, jornadas completas flexibles, y del mismo modo que en el comercio jornadas interrumpidas.

Bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial, se encontraron por una parte, empleos en jornadas semanales regulares con horarios diarios fijos, vinculados a contratos regulares (normalmente a plazo fijo, por obra o faena). Son trabajos con jornadas reducidas de alrededor de 35 horas semanales distribuidos en cinco días, de lunes a viernes con horarios de 9 a 14 horas, y otros, distribuidos igualmente en cinco días más la obligación de un turno en sábado o domingo de jornada completa. El estudio encontró en la primera situación a promotoras de bancos que enseñan a los clientes a usar cajero automático, informan sobre créditos, etc., y en la segunda, una diversidad de agentes de promoción de servicios en el área de comunicaciones. En todos los casos encontrados, se trata de trabajadoras suministradas por agencias de empleo.

Por otra parte, se encontraron empleos de jornadas reducidas con ordenamiento muy flexible del tiempo mensual de trabajo. Por ejemplo, jornadas de trabajo de alrededor de 128 horas mensuales que se concentran en 11 días por mes, desde el treinta de un mes al día diez u once del mes siguiente (personal para cobranzas e ingreso de datos), con 19 o 20 días de descanso pagados continuos en el mes. Otra situación la representan las digitadoras del sector financiero que cumplen jornadas de alrededor de 150 horas mensuales distribuidas en 13 a 15 días por mes, en horario nocturno de 8 horas con posibilidades de sobretiempo de dos más. Ambos grupos son dotaciones suministradas por agencias de empleo, con oficio muy calificado y antigüedad en las empresas. Su situación contractual, sin embargo, difiere considerablemente. Las primeras, tienen contrato indefinido, por lo cual sus días de no trabajo corresponden a días de descanso, gozan de estabilidad en el empleo y de todos los derechos contemplados en la ley. A diferencia del anterior, el segundo grupo -a pesar de ser siempre el mismo personal- tiene contrato por obra o faena lo cual implica desprotección y menores derechos. En la práctica, la diferencia de contrato en dos trabajos similares, convierte a uno de ellos en temporal y precario.

"Soy cajera, hago folio trabajo once días al mes, ocho días en horario administrativo y los otros tres días me pagan por producción. Esos días trabajamos hasta las 12 de la noche o una de la mañana. El último día, todo el día y toda la noche ingresando datos" Cajera sector financiero.

Las modalidades de trabajo de jornada completa flexible son aquellas que no están sujetas a control de horario, porque se trabaja por metas y las remuneraciones son variables, lo que en la práctica se traduce en jornadas extensas, superiores a 48 horas. Un caso emblemático es el de las vendedoras de servicios (seguros, AFP, otros) entre las cuales un 17% (INE 2000) trabaja en jornadas superiores a 60 horas semanales.

También en este sector, el estudio permitió detectar un grupo de vendedoras y promotoras en servicios del sector financiero moderno que labora en condiciones semejantes al trabajo a domicilio tradicional de la manufactura. Son mujeres que trabajan sin contrato, sin sueldo base, sin controles directos y sin delimitación de jornada, lo que las sitúa en una condición de alta vulnerabilidad y desprotección. Hemos denominado esta relación como "independiente ficticia" o "pseudoindependiente". Ellas mismas deben buscar sus propios clientes y las remuneraciones dependerán de la cantidad de unidades que puedan vender en el mes. Se encontró otro grupo similar que trabaja en cobranzas, pero en situación ligeramente más favorables que el anterior porque la empresa les entrega la lista de clientes, establece una ruta y un radio de cobranza por comuna. Las jornadas de ambos grupos son muy extensas para cumplir las metas exigidas y para acumular un ingreso aceptable.

Finalmente, como señalamos anteriormente, se detectó en el sector servicios el uso de las jornadas interrumpidas similares al comercio, y que pareciera son modalidades empresariales emergentes de reorganización del tiempo de trabajo basadas en la extensión del tiempo destinado a la colación. Permite concentrar a las trabajadoras/es en los horarios peak de mayor afluencia de público.

(Trabajo) "de 7.30 A.M. a 11.30 hrs., cinco horas y media de colación, y de 17 a 21 hrs." Promotora del área de comunicaciones.

En el sector de la industria se focalizó el estudio en trabajadoras/es de distintos oficios vinculadas/os a la producción de alimentos, confección, y calzado. En el sector no se encontraron modalidades empresariales innovativas de organización del tiempo de trabajo sino las formas tradicionales tales como trabajo en turnos y en horas extraordinarias que son aceptadas por la mayoría de las/os trabajadoras/es para aumentar ingresos. Se encontraron jornadas extenuantes de 12 horas diarias distribuidas en 6 días. Es frecuente encontrar dentro de estas empresas, una planta de trabajadoras/es permanentes cada vez más reducida, acompañada de una planta de trabajadoras/es temporales en aumento contratada por obra o faena, o a plazo fijo. Se encontraron empresas que dividen el proceso productivo en distintas razones sociales manteniendo en "situación de temporalidad" por años a las

mismas trabajadoras que rotan de una a otra con distintos contratos.

El trabajo que invade...

El estudio realizado dió cuenta de una gran variabilidad de modalidades de uso del tiempo de trabajo en el país. Por una parte, confirmó la tendencia observada a través de las estadísticas de empleo que indica una importante dispersión de los trabajadores y trabajadoras hacia jornadas de muy distinta extensión: desde menos de 35 hasta sobre 60 horas semanales.

No obstante, el punto que nos parece extremadamente importante destacar, es que el estudio permitió develar las múltiples formas de organización del tiempo de trabajo y de distribución horaria, dimensión especialmente significativa a la hora de organizar la vida privada y conciliar las diversas actividades que realizan o quisieran realizar las personas. Los sistemas de días rotativos de trabajo y descanso, cuatro por dos o cinco por uno, que perturban cualquier posibilidad de vida familiar compartida con la pareja o los hijos; las jornadas interrumpidas por pausas de tres, cuatro o cinco horas que implican en la práctica la extensión de la jornada laboral; los sistemas de turnos que rotan mensualmente impidiendo el compromiso con cualquier actividad extralaboral; el empleo susedo independiente remunerado por comisiones o unidades vendidas que en la realidad implica una jornada sin límites; el trabajo en jornadas muy extensas concentrado en pocos días del mes, son ejemplos de algunas de las modalidades horarias emergentes.

Esta variedad de formas innovativas empresariales de organización del tiempo de trabajo reportan numerosas ventajas a las empresas, pero operan sobre la base de un trabajador o trabajadora siempre disponible para el empleo, lo que resulta difícil de sostener en la vida moderna sin producir desequilibrios importantes en la vida familiar y personal. Las decisiones de las empresas en este sentido han sido incontrarrestables para los actores laborales colectivos. Formas más avanzadas de organización del tiempo de trabajo, como modulación horaria, anualización o mensualización de la jornada, que permiten conciliar responsabilidades laborales y familiares son prácticamente inexistentes (Díaz y López 1999).

Casi la totalidad de los entrevistados/os señalaron que en sus empresas no hay voluntad para adaptar los horarios a las posibilidades de las trabajadoras/es; y muy pocas personas responden positivamente que su empresa consulta al personal para establecer los horarios de trabajo y días de descanso.

"Es el supermercado el que pone el horario y no quiere adaptar el horario de 4

a 20 horas que nosotras, le hemos pedido y que acorte el tiempo de colación (3 horas), porque es peligroso en la noche en algunos sectores" Promotora de supermercado.

Encontramos algunos casos virtuosos de empresas, una que redujo la extensión de la jornada laboral y otra que organizó la dotación en dos grupos que permitió flexibilizar internamente la hora de entrada y salida de su personal:

"... se dan dos opciones, un grupo entra más temprano y otro más tarde, porque trabajamos horario continuado" Ejecutiva de ventas, sector financiero.

Estas decisiones empresariales son poco frecuentes a pesar de los efectos positivos que han tenido en las relaciones laborales y satisfacción en el trabajo, de acuerdo a sus propias evaluaciones.

En la generalidad de los casos, cuando las/os trabajadoras/es necesitan ausentarse del trabajo por razones personales, lo más frecuente en el sector servicios y del comercio es el arreglo informal entre compañeros con la autorización del jefe directo. En sectores productivos se deben reponer las horas de permiso o se descuentan días de vacaciones.

La OIT (1998) ha destacado como concepto el de "jornada bruta de trabajo diaria" a aquellas jornadas superiores a 11 horas (9% de trabajadores/as en Suecia). Este concepto incluye las horas de trabajo, las pausas de descanso, el tiempo de desplazamiento, las horas extraordinarias, etc., en otras palabras, la parte del día que las personas deben destinar al trabajo. En el estudio comentado, se hizo el ejercicio de calcular la "jornada bruta de trabajo diaria" de las trabajadoras entrevistadas con una perspectiva de género, es decir, integrando además el tiempo de trabajo reproductivo que las mujeres realizan en el hogar para la familia y que aparece invisibilizado en la noción clásica de "trabajo". Los resultados revelaron que las jornadas de las mujeres que trabajan en cualquiera de los tres sectores estudiados varían entre 10 horas diarias en las mujeres solteras con menos responsabilidades domésticas, hasta 16 horas en las que trabajan jornadas extensas, viven lejos de sus hogares y tienen hijos. Tienen muy pocas o ninguna hora de descanso al día.

Otros estudios realizados en el CEM en relación a condiciones de trabajo en sectores feminizados de la economía (industria de confección y pesca, fruticultura, trabajo a domicilio) revelaron también que las mujeres realizan un promedio de entre dos a cuatro horas de trabajo doméstico diariamente dependiendo del número y edad de los hijos, y jornadas de ocho o más horas los días libres "de descanso". En esta perspectiva, los estudios de género, han permitido destacar la necesi-

dad de desarrollar un concepto y formas de medición que den cuenta del tiempo global que las personas destinan al trabajo y a todas las actividades asociadas al desarrollo del mismo y nos parece que el concepto propuesto por la OIT es un avance significativo en este sentido.

¿Y la conciliación...?

Estas páginas han tenido como propósito aportar antecedentes respecto a dos sustantivos procesos de cambio que han remecido el mundo del trabajo en las últimas décadas del siglo 20 en nuestro país: la incorporación creciente de mujeres al mercado laboral y las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo. Se rompe con ello un orden que garantizaba la reproducción social de la fuerza de trabajo en el capitalismo industrial y los mecanismos tradicionales de conciliación entre producción y reproducción sustentados en la división sexual del trabajo.

Sin embargo, estos cambios no han remecido el paradigma trabajo-recreación-descanso construido en torno al trabajo masculino (Parra,2001), y el trabajo de conciliación es aún un problema de las mujeres. Aun cuando se integran crecientemente al trabajo, en todo el mundo se les reconoce como las responsables del trabajo doméstico. "... en los países latinoamericanos, a pesar del interés por la integridad de la familia, declarado en política y en legislaciones, se ha vuelto corriente que el trabajo entre en conflicto con dicha declaración y la solución de la tensión se deja en manos de las propias trabajadoras (ni siquiera con un llamado a la cooperación de pareja)" (Parra 2001).

¿Qué implicancias han tenido para las mujeres y las relaciones de género los cambios ocurridos? ¿Cómo se concilian ambas esferas bajo las nuevas condiciones? Se podría afirmar que cada vez ésta se hace más difícil y que enfrentamos una realidad que amenaza la sostenibilidad de la vida humana (Carrasco 2001). No obstante, los intentos son numerosos y dependen de muchas circunstancias como estatus socioeconómico de las mujeres y sus familias, número y edad de los hijos, niveles educativos, costo-oportunidad de los empleos a que pueden acceder, relaciones de género, cambios culturales y políticas públicas, por mencionar las más importantes.

Las mujeres de altos niveles educativos e ingresos entran masivamente al mercado de trabajo y concilian a través de la contratación de mujeres y otros servicios para que realicen el trabajo doméstico en sus hogares. Aquellas que pertenecen a sectores de menores ingresos y sus niveles educativos son inferiores, tienen dificultades

para conciliar el ejercicio de un trabajo remunerado y de trabajo doméstico. Las opciones comienzan a desarrollarse en torno a la posibilidad de arreglos familiares entre mujeres, a la búsqueda de trabajos flexibles pero precarios o al retiro del mercado de trabajo mientras sea necesario. Para muchas el costo-oportunidad del empleo es muy alto y no queda más opción que sacrificar los proyectos propios.

Sin embargo, la dificultad de conciliar ambas esferas se acrecienta en la medida que aumenta el número de hijos y aumenta la carga de trabajo doméstico. Estudios realizados por el CEM han revelado que las mujeres que trabajan remuneradamente realizan diariamente varias horas de trabajo doméstico, y que es mayor entre las que tienen más hijos. Del mismo modo, las evidencias indican también que la participación laboral de las mujeres crece en la medida que tienen menos hijos, que las mujeres que trabajan remuneradamente tienen una tasa menor de natalidad que las que no lo hacen y que las mujeres con menor participación en el mercado son las casadas. Es decir, en una familia con hijos y padre proveedor, lo más probable es que la mujer se encargue del trabajo familiar.

Trabajo parcial: nueva forma de desigualdad para las mujeres

Los profundos cambios ocurridos en el mundo del trabajo entre los cuales la integración creciente de las mujeres a la economía ha sido considerado como uno de los hechos sociales más significativos del siglo 20, no han sido acompañados por cambios culturales que se hayan traducido en una redefinición de las relaciones de género, y nos encontramos hoy frente a una sociedad que se define como "moderna" en lo económico, pero que mantiene enclaves de tradicionalismo propios de comienzos del siglo 20 provocando con ello enormes tensiones. La más importante es, a nuestro juicio, la que sitúa a las mujeres en la disyuntiva de optar entre ser "madre" o "trabajadora". Esta desigualdad básica respecto a los varones ha implicado altos costos para las mujeres en términos de desarrollo personal profesional, de autonomía económica, de autoestima y confianza en si misma, y de capacidad de reconocer y ejercer sus derechos ciudadanos.

En el campo laboral, se ha planteado que para no excluir a las mujeres de esos derechos, se generen opciones ocupacionales que les permitan ejercer tanto sus roles como los mecanismos tradicionales de conciliación. La opción privilegiada que se ha planteado es el trabajo a tiempo parcial o en jornada reducida.

Hemos visto anteriormente en las cifras sobre jornadas de trabajo en Chile, que las mujeres muestran una mayor tendencia que los hombres al trabajo en tiempo parcial.

Ha sido significativa la discusión europea respecto a los efectos del trabajo a tiempo parcial sobre la segregación de las mujeres en el empleo y la familia, traducido en discriminación, vida laboral más corta, niveles salariales más bajos, opciones laborales limitadas a ocupaciones tipificadas como femeninas, etc.

La experiencia en esos países permite observar que después de 10 años de una política de promoción del trabajo a tiempo parcial, se ha producido un casi estancamiento del número de empleos ocupados por hombres y un crecimiento del empleo parcial en el que un 85% corresponde a mujeres. En América del Norte afecta a la cuarta parte de la fuerza de trabajo femenina y no deja de crecer.

Así, el trabajo a tiempo parcial 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 (10 a 15% respecto a salarios de tiempo completo) y a perspectivas de carrera limitada. Se encuentran también en situación de desventaja social debido a que están poco sindicalizados y una proporción menor está cubierta por la seguridad social (Maruani 1996; Rubery et al 1998; Jensen 1996). Acentúa la concentración del empleo femenino y lo encierra en un número menor de profesiones y calificaciones. En la mayor parte de los países de la OCDE esta concentración se efectúa sobre todo en empleos mal remunerados y poco calificados. De hecho, el trabajo a tiempo parcial ha engendrado en una parte considerable de la fuerza de trabajo femenina un verdadero proceso de pauperización.

Finalmente hay que decir que el trabajo parcial es contrario a la idea de una mayor presencia de las mujeres en la familia. Gran parte de ese trabajo se realiza en lo que se ha denominado "horas no sociales de trabajo" (Rubery et al 1998): domingos, fines de semana, horarios especiales en fechas "peak".

"Preferentemente trabajo sábado y domingo fin de semana por medio. Pero puedo trabajar los días de semana dos horas al día, cuatro horas, etc., depende lo que diga la jefa. Ella decide. No tengo horario fijo..... me avisan a última hora. A veces me llaman para trabajar tres horas, pero no voy porque no me conviene, porque gasto más en micro que lo que gano y me demoro más en llegar que lo que trabajo. Por eso he trabajado poco, porque he dicho que no voy por tan poco rato" Vendedora en tienda de mall part-time.

¿Le interesa a las mujeres el trabajo a tiempo parcial?

A menudo los argumentos a favor del trabajo parcial aluden a una demanda de parte de las mujeres. En otras palabras, las representaciones de las relaciones de

sexo en la familia y particularmente la división sexual del trabajo, son utilizadas para justificar este recurso por parte de los empleadores. No hay evidencias, sin embargo, que el trabajo part time sea opcional, ni que exista una demanda fuerte por esta modalidad de empleo de parte de las mujeres, ni en Europa ni en Chile (Husson 1996; Todaro et al 2000). Todos los estudios muestran que las razones por las que las mujeres trabajan a tiempo parcial se refieren fundamentalmente a la dificultad de encontrar empleos de tiempo completo. Hoy en el país, el 43% de los hombres y el 54% de las mujeres que trabajan hasta 35 horas semanales preferirían trabajar más horas (INE 2000), con pocas diferencias entre grupos distintos de edad, para aumentar sus niveles de ingreso y tener más estabilidad en el empleo. Tanto las mujeres de menos de 25 años como las que están en edades reproductivas e incluso mayores desean trabajar más horas. Esta proporción ha ido aumentando desde el año 1998, en que un 36,4% de los hombres y 43,8% de las mujeres que trabajaban hasta 35 horas semanales deseaba trabajar más (INE 1998). Es decir, en Chile, junto con la tendencia al aumento del trabajo en jornadas reducidas, ha aumentado la proporción de hombres y mujeres que desean trabajar más tiempo. El empleo parcial, no es por lo tanto, para estas personas una opción voluntaria.

Conclusiones

Los momentos de crisis son importantes porque permitan reconstruir sobre nuevas bases. Tenemos hoy la oportunidad de crear un nuevo orden social que se sustente en relaciones de equidad entre los géneros y en la igualdad de oportunidades para ambos en la familia como en el mundo del trabajo.

Sin embargo, existen presiones para alcanzar una mayor igualdad a través de un aumento del trabajo asalariado sin la correspondiente repartición del tiempo entre hombres y mujeres. Por este camino se transita inevitablemente hacia una reducción en el tiempo destinado a la vida familiar y personal, a una sobrecarga del trabajo de las mujeres en el hogar y a una segmentación del mercado de trabajo según el género.

"Nuestro modelo de desarrollo dispone y supedita todos los recursos sociales, humanos, materiales, culturales, a las necesidades del crecimiento económico, lo que no se condice con un discurso ético, valórico social y económico, que en los trazos gruesos aparece como ampliamente compartido" (Feres 1999).

El desafío de recrear un nuevo modelo de conciliación basado en la igualdad entre hombres y mujeres es una tarea compleja que interpela a toda la sociedad. Al

Estado en la formulación de políticas, a las empresas en fomentar medidas que permitan articular vida privada y vida laboral a trabajadores de ambos sexos, a la educación y la cultura en transmitir valores de igualdad, de respeto a las diferencias, de rechazo a la discriminación (Lorena Nuñez et al 1998).

Hasta ahora las políticas y programas estatales de conciliación se sustentan, en Chile, en un modelo tradicional de familia, en un hombre proveedor y una madre en el hogar, y las normas de protección a la maternidad se sostienen en un concepto conservador de familia y cuidado.

Hacia el futuro, las políticas de conciliación hacia las que se oriente la acción pública, podrán reforzar los roles de género y segregación del mercado de trabajo generando, por ejemplo, trayectorias laborales muy diferenciadas de acuerdo al sexo, o al contrario, podrán propiciar una nueva distribución de tareas y recursos en el ámbito familiar y laboral entre los sexos a partir de una concepción de igualdad de oportunidades y de respeto de derechos individuales. Su rol es insustituible, debiendo conciliar tanto desafíos de la humanización de las condiciones del trabajo, desafíos de equidad y desafíos de eficiencia (De Laire 1999).

BIBLIOGRAFIA

- Agasino, R. (1995) "Todo lo flexible se desvanece. El caso chileno", en Agasino y Echeverría (editores) *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*. Programa de Economía del Trabajo (PET). Santiago, Chile.
- Abramo L. y Todaro R. (1998) "Género y trabajo en las decisiones empresariales". Documento de Trabajo. Ediciones CEM. Santiago, Chile.
- Carrasco, Cristina (2000) "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?". Documento de trabajo. Universidad de Barcelona, España.
- Díaz X. y López D. (1999) "Estrategias empresariales flexibilizadoras del tiempo de trabajo en Chile", en *Políticas de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Trabajo 1994-1999*. Ministerio del Trabajo y Previsión Social y Servicio Nacional de la Mujer. Santiago, Chile.
- Díaz, X., Medel, J., y Schlaen, N. (1996) "Mujer, trabajo y familia en Chile". Documento de trabajo. Ediciones CEM. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios (1999) "Trabajadores a Control Remoto. El trabajo a domicilio en Chile", Cuaderno de Investigación N° 9. Santiago, Chile.
- Feres, M. E. (1999) Presentación en "La trama invisible de los claroscuros de la flexibilidad", Cuadernos de Investigación, N°8, Depto. de Estudios; Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- Fernando de Laire (1999) "La Trama Invisible o los Claroscuros de la Flexibilidad", Cuaderno de Investigación N° 8, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Santiago, Chile.
- Grupo Iniciativa Mujeres (1999) "Encuesta Nacional. Opiniones y actitudes de las mujeres chilenas sobre la condición de género". Documento. Santiago, Chile.
- Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta Nacional de Empleo, años 1998 y 2000*. Trimestre octubre-diciembre. Santiago, Chile.
- Husson, M. (1996) "L'emploi de femmes en France. Une comptabilité en temps de travail (1980-1990)", en H. Hirata et D. Senotiers (editores) *Femmes et Partage du Travail*. Collection Alternatives

- Sociologiques. Paris, France.
- J.Jensen (1996) "Reestructuration et travail à temps partiel en Amérique du Nord" en H. Hirata et D. Sénotiers (editoras) *Femmes et Partage du Travail*. Collection Alternatives Sociologiques. Paris, Francia.
- Maruani M. (1994) "Marché du travail et marchandage social", en M. Lallement (ed.) *Travail et Emploi. Le temps des Métamorphoses*. Editions L. Harmattan, Francia.
- Medel J. y Riquelme V. (1994) *La salud ignorada. Temporeras de la fruticultura*. Ediciones CEM. Santiago, Chile.
- Núñez, Lorena et al (1998) "Análisis de experiencias en empresas sobre compatibilización de vida laboral/familiar". Informe final. SERNAM. Sur Profesionales Consultores. Santiago, Chile.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1998) *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Tercera edición, España.
- Parra, Manuel (2001) "La salud de las mujeres trabajadoras en América Latina". Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.
- Rubery, J. Smith, M. y Fagon C. (1998) "National Working Time Regimes and Equal Opportunities" en *Feminist Economics* 4 (1). England.
- Teulon, F. (1996) *Le Chomage et les Politiques de l'Emploi. Le Partage du Travail*. Editions du Seuil. Francia.
- R. Todaro, A. Mauro y S. Yáñez (2000) Chile: La calidad del empleo. Un análisis de género. En M. E. Valenzuela y G. Reinecke (editores) *¿Más y mejores empleo para las mujeres?. La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. Oficina Internacional del Trabajo. Santiago, Chile.
- Valenzuela M. E., y Venegas, S.: "Mitos y Realidades sobre la Microempresa en Chile: un análisis de género". Documento de Trabajo, CEM. Santiago, Chile.
- Yáñez, Sonia (1998) "Consideraciones sobre Flexibilidad Laboral desde una Mirada de Género". Documento de Trabajo, Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile.