

La relación laboral normal: ¿desarticulación o modificación?¹

Sonia Yáñez, Julia Medel, Ximena Díaz
Centro de Estudios de la Mujer (CEM)

Las nuevas tecnologías, formas de *management* y condiciones de mercado están redefiniendo un elemento central de nuestra vida: el trabajo. Somos testigos de procesos que son igual o más trascendentales aún que la Revolución Industrial, y en cuyo centro está el cambio cualitativo del trabajo socialmente organizado. Sobre la base de las tecnologías de información y comunicación, se está articulando un sistema informático integrado que traspasa las fronteras de las empresas y de los países, y que se está convirtiendo crecientemente en el instrumento principal para el dominio de los procesos de trabajo. La acción humana, el desempeño de las tareas laborales y todo actuar social, se realizan crecientemente alternando entre el mundo real y su representación simbólica o reflejo informático. El acceso al mundo real se da cada vez más a través del mundo informático; y la capacidad de moverse en la lógica interna del espacio informático es cada vez más una condición para interactuar con el mundo real. (Boes 1996).

Son fundamentalmente cuatro las grandes tendencias que acompañan la instalación de la llamada “sociedad de la información” en los términos mencionados, y que ejercen impacto sobre las estructuras del mundo del trabajo creadas en el desarrollo capitalista desde el inicio de la industrialización: i) la racionalización forzada del trabajo;² ii) una acelerada globalización del trabajo; iii) la reorganización de las estructuras espaciales y temporales del trabajo; y iv) una facilitada flexibilización del trabajo. (Van Haaren 1999).

¹ Este artículo forma parte de la investigación “Género y trabajo en el contexto de flexibilidad productiva laboral”, Proyecto Fondecyt n° 1980215.

² Por ‘racionalización’ se entiende el conjunto de medidas dirigidas al aumento de la eficiencia de los procesos de trabajo, a fin de lograr un mayor rendimiento del capital constante y variable utilizado en los procesos productivos de bienes y servicios.

Los impactos conjuntos de estos procesos que se están dando sobre las estructuras tradicionales del mundo de trabajo no son comparables, cualitativamente, con los innumerables cambios tecnológicos, económicos y de organización del trabajo que se registran desde la instalación de la Gran Industria. Lo que la sociedad enfrenta con el nacimiento de la época informática en el último tercio del siglo veinte es, comparado con ello, un proceso realmente arrollador. Todas las estructuras del trabajo propias de la época industrial se resquebrajan. Las fronteras de la empresa se tornan borrosas, así como los conceptos de trabajo dependiente e independiente. Desde la década de los ochenta se observan, tanto en el ámbito internacional como en Chile, cambios en los patrones de normalidad del trabajo dependiente, lo que con frecuencia se califica como erosión de la relación laboral normal, paradigma que hasta hoy es el referente para las políticas laborales y sociales. En Chile, según la Encuesta Casen 1998, el 63 por ciento de los asalariados tiene contrato indefinido y/o una relación laboral permanente, y los que de manera genérica podrían llamarse empleos atípicos alcanzan a un 37 por ciento. La Encuesta Laboral 1999 (Encla 99), en una muestra de 1.247 empresas de distinto tamaño, encontró que el 82 por ciento de los asalariados tiene un contrato indefinido y los empleos atípicos llegan a 17,4 por ciento. Si bien, en cifras absolutas, los contratos de trabajo a tiempo indefinido son aún mayoritarios, cuando se contabiliza el flujo de las contrataciones queda en evidencia la creciente diferenciación de las formas de empleo en el país. Según la Encla 99, del total de las nuevas contrataciones durante los doce meses anteriores a la encuesta de 1999 que se realizó entre septiembre y noviembre de ese año, solo el 20 por ciento fueron contratos indefinidos; de los restantes, un 45 por ciento fueron por obra o faena, un 31 por ciento a plazo fijo y un 4 por ciento otros tipos de contratos. En comparación con los datos que arroja la misma encuesta para el año 1998, se observa una disminución de los contratos indefinidos, del 24 al 20 por ciento, y un aumento de los contratos por obra o faena, del 39,7 al 45 por ciento.

Sabemos que lo que se considera la relación laboral normal ha tenido desde siempre ciertos rasgos ficticios, en el sentido de que, empíricamente, nunca ha tenido validez en términos universales. Siempre han existido formas de empleo que “escapaban” del estándar de una relación laboral normal (o típica) y, entre otras cosas, un gran contingente de mujeres que trabajan remuneradamente nunca participó en esta supuesta normalidad. Sin embargo, la expansión del empleo atípico durante los últimos años ha aumentado la brecha entre ficción y realidad, y se ha disminuido la protección laboral y social de grupos importantes de trabajadores. De hecho, los cambios en los patrones de normalidad del trabajo dependiente llevan, como destaca Dombois (1999), a que el empleo cumple cada vez menos sus funciones fundamentales, que hasta hoy están vinculadas con la institución básica de la relación laboral normal: ser la fuente de ingreso más importante que asegura la existencia económica, ser la base de la protección social, procurar estatus y reconocimiento social, y ser el medio principal de integración ciudadana.

En el actual debate sobre los radicales cambios en el sistema de empleo, la pregunta acerca del futuro de la relación laboral normal tiene importancia central. El tema es cómo se regulará y distribuirá el trabajo remunerado —y con eso, también el trabajo no remunerado (reproductivo) y el tiempo libre— en el futuro. Ello, a su vez, se relaciona directamente con diferentes modelos de sociedad, es decir, con las dife-

rentes imágenes de orden económico y social hacia las cuales se quiere avanzar con las distintas políticas públicas.

Una de esas imágenes se basa en aquella concepción según la cual la relación laboral normal es una construcción obsoleta, que no da cabida a la necesaria flexibilidad productiva y laboral, en perjuicio de la competitividad empresarial y del progreso social en general (véase, entre otros, Baetge 1999). En esta posición está la concepción neoliberal, que apunta a una desregulación total de las relaciones industriales y laborales. Otra vertiente importante de pensamiento plantea, en cambio, la necesidad de una reestructuración normativa e institucional que se oriente hacia la re-regulación del sistema del empleo y de la protección social. Mediante la modificación de la relación laboral normal —problemática que incluye la regulación de la flexibilidad— se quiere fomentar la integración social y proteger la fuerza de trabajo, cuya calidad es considerada uno de los factores fundamentales para aumentar la productividad y competitividad.

El artículo que aquí se presenta aborda aspectos de estos controvertidos temas a partir de resultados de investigaciones sobre trabajo, género y flexibilidad realizados durante los años 1997-99, que incluyeron estudios de casos en empresas de diferentes ramas de actividad económica en la industria manufacturera y el sector servicios.³ Pensamos que incorporar en nuestras reflexiones la relación dinámica entre el orden de género y las relaciones laborales —enfoque que mantiene un perfil bajo en la discusión sobre los cambios en el sistema de empleo— puede permitir una interpretación más acabada de la relación laboral normal y de los factores que están tras su transformación.

1. La relación laboral normal tiene como objetivo la protección social

Pese a la importancia del tema en cuestión, que surgió en el debate teórico y político de principios de los ochenta, actualmente no existe una definición unívoca y ampliamente aceptada de la relación laboral normal. En la literatura disponible (véase anexo bibliográfico) se pueden distinguir dos diferentes métodos de aproximación que, a su vez, llevan a conclusiones distintas respecto a cómo sería el futuro de esta forma institucionalizada de empleo.⁴ Una de las definiciones frecuentes se basa en la descripción de la suma de diferentes características consideradas en mayor o menor grado como constitutivas de la relación laboral normal. En la medida en que se erosionan estas características, se erosionaría también la construcción de la relación laboral normal como tal. La forma empírica, la apariencia, las externalidades, son consideradas aquí como el fondo del asunto. La otra opción es la de determinar el momento constitutivo esencial de relación laboral normal. Esto significaría que algunos elementos característicos de la relación laboral normal pueden cambiar, adaptarse a nuevas condiciones, sin que eso afecte la esencia de la relación laboral normal. Lo que parece obsoleto desde esta perspectiva no es la figura de la relación laboral normal

³ Véase resultados de estas investigaciones en: Díaz y Yáñez (1998); Ensignia y Yáñez (1999); Yáñez (1999); Medel y Yáñez (2000).

⁴ Como antecedente, ver la revisión crítica de las diferentes definiciones respecto del concepto 'relación laboral normal' realizada por Wagner (2000).

como tal, sino su forma social específica ligada a una etapa precisa del desarrollo industrial, la que se podría llamar relación laboral normal tradicional.

La relación laboral normal tradicional, que se perfeccionó y empíricamente encontró su mayor expansión en el auge del fordismo-taylorismo, se caracteriza por los siguientes elementos:⁵

a) El empleo dependiente es la única fuente de ingreso y de provisión. Se realiza a tiempo completo y proporciona un ingreso que asegura al menos la subsistencia del trabajador. La relación laboral es de duración indefinida y, por principio, proyectada hacia la continuidad y estabilidad del empleo. Está entretejida en una red de normas legales y tarifarias que garantizan las condiciones contractuales y la protección social. También se norma y estandariza la organización del tiempo de trabajo, vale decir, la duración y distribución de la jornada laboral.

b) La relación laboral abarca un período más o menos largo en una biografía laboral continua, que a lo sumo está interrumpida por fases cortas de cesantía. Edad, duración de la permanencia en el mercado laboral y, sobre todo, la antigüedad en la empresa, se expresan en logros acumulativos de derechos y protecciones. Las trayectorias laborales adquieren la forma de biografías laborales normales, las que se caracterizan por estereotipos de carrera que suponen estabilización y mejoramiento del estatus laboral a través del tiempo.

Particularmente en las décadas de los sesenta y setenta, esta forma de la relación laboral normal se convirtió en la modalidad de empleo empíricamente predominante, así como en la referencia de las políticas sociales y marco de orientación práctica en el mercado de trabajo. Su carácter obligatorio normativo y generalidad empírica se relacionaban con factores como la predominancia de la producción industrial, la producción en masa estandarizada como base de la organización productiva fordista-taylorista, los obreros en la gran empresa, el desarrollo del Estado de bienestar — marco en el cual se perfeccionó la normativa legal laboral— y con las demandas y luchas del movimiento sindical, que también tenían efectos estandarizadores sobre las relaciones laborales.

Es ese tipo de relación laboral y de trayectorias laborales las que ahora, como antes, están en el centro de la regulación del sistema de empleo, de la protección social y normativa legal laboral, vale decir, que está protegida y apoyada institucionalmente. Solo quien durante su vida laboral trabaja en forma continua y a tiempo completo puede esperar una máxima cobertura social.

La erosión de esta forma institucional específica del empleo se expresa en tres tendencias:

- i) *Una creciente heterogeneidad de las formas de empleo.* Pese a las imprecisiones de medición y las interpretaciones contradictorias, se puede suponer, en términos generales, una fuerte diferenciación del empleo dependiente, proceso que se proyecta al futuro. Ha adquirido importancia empírica un espectro de formas de empleo divergentes de la relación laboral normal, los empleos atípicos, que muy a menudo no ofrecen ingresos suficientes para asegurar la subsistencia de

⁵ Se asume aquí la conceptualización de Dombois (1999) respecto de la relación laboral normal tradicional y de las tendencias que expresan su erosión.

los trabajadores, y gozan de una protección social bastante restringida. También la creciente diferenciación de los estándares del tiempo de trabajo y de salarios hace que la situación de los ocupados ya no sea tan homogénea como antes. De este modo, la relación laboral normal tradicional, a pesar de ser válida aún para dos tercios de los ocupados, pierde extensión.

- ii) *La desestandarización y desestabilización de las biografías laborales.* El aumento de formas atípicas de empleo, junto al desempleo, contribuye a la expansión de trayectorias laborales discontinuas, las que tan solo en forma insuficiente permiten acceso al sistema de protección social, el que, a su vez, está ligado a la relación laboral normal.
- iii) *La pérdida de fuerza reguladora y protectora del sistema normativo institucional, o su vigencia solo para ciertos grupos de trabajadores.* La normalidad en el sistema de empleo y el efecto protector de las normas legales propias de la relación laboral normal tradicional se separan cada vez más y se abren camino nuevas formas de inequidad social. Por un lado, existe una generación de mayor edad, predominantemente hombres, que ha estado ocupada durante toda su vida en una relación laboral normal tradicional y se ha ganado plenos derechos a protección social. Por otro, existen grandes y crecientes grupos de personas que, debido a jornadas laborales reducidas y ocupación discontinua, no pueden contar con una protección individual suficiente: es el caso de grupos de mujeres y de ocupados más jóvenes.

La tesis de la desarticulación de la relación laboral normal se basa en el supuesto de que la creciente diferenciación de las formas de empleo se convierta en la nueva normalidad y que esta, a su vez, requiere la renuncia a la norma. Es cierto que en la época industrial fordista-taylorista, la regulación del sistema de empleo se hizo sobre la base de condiciones y necesidades de reproducción de los asalariados (masculinos) que eran relativamente uniformes; y que esto, a su vez, implicaba aplicar estándares uniformes, vale decir, la uniformización de casi todos los aspectos de la relación laboral, tales como el contrato de trabajo, la protección social y la jornada laboral. En las nuevas condiciones económicas, sociales y culturales, en que la relación entre demanda y oferta de fuerza de trabajo se organiza cada vez más mediante formas de contrato nuevas y/o modificadas, si la uniformidad, la amplia estandarización, fueran lo que define la relación laboral normal, esta construcción de hecho estaría obsoleta.

No obstante, esta argumentación pierde fuerza si recordamos que la normalización de las relaciones laborales se desarrolló como resultado del control social sobre las condiciones de empleo; vale decir, a partir de circunstancias socioeconómicas precisas que demandaron la aplicación de normas para regular las relaciones laborales, a fin de conservar la fuerza de trabajo, el “capital” humano, en condiciones normales, como condición básica para el desarrollo de las fuerzas productivas y de la sociedad en su conjunto. Esta idea está presente en la definición de Mückenberger (1985), autor que opina que la relación laboral normal es un ‘arreglo social’ que garantiza la existencia de los individuos, su situación de vida privada y social sobre la base de su inserción laboral. La relación laboral normal garantiza un ingreso regular y suficiente para asegurar la existencia del trabajador y, debido al acoplamiento de los sistemas

de protección social al ingreso, también absorbe el riesgo de enfermedad, cesantía y pobreza en la vejez. Asimismo, garantiza los estándares mínimos de seguridad en el trabajo y de salud laboral, como también la disposición autónoma del trabajador dependiente sobre el tiempo libre (Wiesenthal, Hinrichs y Offe 1984). La regulación de la jornada laboral es vista como uno de los elementos más importantes de la relación laboral normal, dado que esta es el punto de referencia para los sistemas de remuneraciones y de protección laboral y social (Bosch 1986). (Véase Wagner 2000).

En esta lectura, la uniformación o estandarización no es el elemento constitutivo de la relación laboral normal, sino más bien un rasgo específico-histórico y, por ello, transitorio. El núcleo normativo de la relación laboral normal es su función protectora de gran alcance para los trabajadores dependientes. Lo que trasciende en el tiempo es que la relación laboral normal es un acuerdo social que tiene la función de garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo en condiciones normales (lo que es normal varía con el desarrollo económico, social y cultural de cada sociedad), objetivo por lo cual las relaciones laborales se someten a una regulación, vale decir, a la aplicación de normas socialmente establecidas. El objetivo de la re-regulación de los sistemas del empleo y de la seguridad social sería, entonces, mantener y/o re-establecer la función protectora de la relación laboral normal mediante su adecuación a las nuevas y diferenciadas formas de las relaciones laborales. Los cambios de los patrones de la normalidad del trabajo dependiente exigen una modificación de la norma para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo en las nuevas condiciones normales; y esto, a su vez, tendría efectos sobre lo que será la nueva normalidad, el nuevo modelo o paradigma del empleo, vale decir, la nueva relación laboral normal. El desarrollo de las fuerzas productivas y de la sociedad requieren, para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo en condiciones normales, la reestructuración o modificación de la relación laboral normal. Se requiere una nueva relación laboral normal que, de acuerdo al grado del desarrollo económico y social, asegure —aproximadamente— la reproducción de la fuerza de trabajo. Esto constituye la base para el futuro desarrollo del conjunto de las fuerzas productivas.

Lo anterior es válido en el marco de un amplio consenso respecto de que, bajo el efecto del cambio económico estructural y de las exigencias sociales al trabajo remunerado, el sistema de empleo se ha diferenciado demasiado y con eso se ha minado el terreno para una amplia estandarización. Parece poco realista un regreso a la relación laboral normal empíricamente dominante en los años sesenta y setenta, y para muchos tampoco es deseable, sea porque el cambio estructural económico ya no lo permite, o porque ya no corresponde a las exigencias del desarrollo e integración social. Lo que se necesita son nuevos conceptos, estrategias y políticas de empleo, los que difícilmente pueden seguir orientados hacia formas estandarizadas de empleo. No se puede pretender eliminar las diferenciaciones en el empleo; más bien, se debe apuntar a su regulación y protección social, con lo que, al mismo tiempo, se pueden eliminar barreras de acceso al sistema de empleo para diversos grupos de personas. Los grandes desacuerdos dentro de esta posición se refieren a lo que se imagina como futuros patrones de normalidad a que se aspira, y a los conceptos y estrategias con que esa normalidad debería ser fomentada. También aluden al marco de referencia de los nuevos conceptos, estrategias y políticas de empleo: hasta qué punto ellos se restringen al ámbito del trabajo remunerado y mercado de trabajo; o también a otras

formas de trabajo y de actividades más allá del trabajo remunerado y apuntan a una re-definición mucho más amplia del concepto 'trabajo'. (Dombois 1999).

2. La modificación de la relación laboral incluye la regulación de la flexibilidad

Existen también diferentes opiniones respecto de los factores que presionan sobre la relación laboral normal. A menudo se explica el cambio en los patrones de normalidad del trabajo dependiente, en primer lugar, por los procesos políticos y económicos que han modificado la relación de poder entre capital y trabajo. Según este enfoque, la ofensiva neoliberal ha creado asimetrías de poder en la sociedad y en el mercado laboral, que permiten a los empresarios imponer nuevas estrategias de flexibilización y desregulación y socavar, de este modo, el sistema de los tradicionales estándares de protección social. Estos argumentos no son infundados. Es sabido que en los años ochenta y noventa, en el contexto de una flexibilización empresarial unilateral e identificada ampliamente con desregulación —tanto en la práctica como en sus conceptualizaciones teóricas—, los derechos laborales y la base de la organización de los trabajadores han sido debilitados en la mayoría de los países. Este proceso ha alcanzado proporciones que amenazan con socavar gran parte de los logros de la lucha trabajadora histórica por el control sobre las condiciones de empleo.

Pensamos, sin embargo, que esta interpretación es insuficiente, porque pasa por alto otros factores que ponen la relación laboral normal tradicional bajo presión de cambio. Uno de ellos es la flexibilización del conjunto de las fuerzas productivas por las nuevas tecnologías de información y comunicación, que sienta las bases para la heterogeneización y atipización de las relaciones laborales. Si bien la desregulación se basa en parte en las necesidades de flexibilidad empresarial, ambos procesos y conceptos no son idénticos. Flexibilidad no tiene que significar pérdida del derecho a protección social. De la forma como se encauzará la flexibilidad productiva y laboral, dependerá el futuro de la relación laboral normal. Como destaca De la Garza Toledo (1999), la flexibilización es una construcción social, por lo cual sus contenidos y sus efectos no están predeterminados. Las formas y los efectos socioeconómicos y laborales de la flexibilidad, el futuro de la relación laboral normal, están sujetos no tan solo a las lógicas del desarrollo tecnológico-económico, sino también a cómo los diversos actores sociales —empresarios, trabajadores, Estado u otros— se desempeñan en el sistema de las relaciones industriales y en el sistema político. En la actualidad, el concepto de flexibilidad no tan solo es difuso, sino también básicamente un concepto limitado de flexibilización empresarial. Surgió de las necesidades de las empresas en las nuevas condiciones de competencia y se dirige a una forzada racionalización del trabajo. La nueva dinámica económico-laboral que se impone con la transición a la época informática ha sido liderada unilateralmente por el sector empresarial, sin que la parte trabajadora, la sociedad en su conjunto, hayan podido influir mayormente sobre las pautas de flexibilización. No obstante, se observa también que los trabajadores y sus organizaciones, así como otros actores sociales, una vez que vuelven un poco en sí, recuperándose del *shock* que esta avalancha de flexibilización unilateralmente empresarial y en su forma más brutal de desregulación les ha causado, empiezan a construir un concepto de flexibilidad desde su perspectiva. Ello se

muestra en las inquietudes de proponer la re-regulación de las relaciones laborales por parte del Estado, así como en el hecho de que el tema de la flexibilidad está incorporado cada vez más en la agenda de la negociación colectiva de organizaciones sindicales en muchos países.

Una flexibilidad que recoja las necesidades e intereses de la sociedad en su conjunto, y con ello una nueva relación laboral normal, es una perspectiva en construcción cuyos contornos y contenidos todavía no son muy nítidos. No obstante, se perfilan algunos ejes centrales que constituyen una verdadera agenda de investigación y de debate.

Un primer eje es que un concepto de flexibilidad que incorpore a los trabajadores y la sociedad en su conjunto, tendría que responder claramente a las necesidades económicas en general, y de la empresa en particular. Sin una economía eficiente y con empresas poco competitivas, salen todos perjudicados.

Segundo, este concepto de flexibilidad tendría que respetar las necesidades y derechos de los trabajadores de ambos sexos y de la sociedad en su conjunto, necesidades y derechos que evidentemente sobrepasan los estrechos horizontes de la empresa individual.

Un tercer eje es que un concepto de flexibilidad construido desde la sociedad tendría que orientarse no solo según los imperativos que plantean las reestructuraciones productivas. Otro elemento pasado por alto en la discusión sobre los factores que modifican la relación laboral normal, es el de los procesos de cambio sociocultural en el marco de los cuales se modifican y diferencian las necesidades y expectativas de los trabajadores respecto de las relaciones laborales. Los cambios en los patrones de normalidad del empleo se originan en modificaciones tanto en la demanda como en la oferta de fuerza de trabajo femenina y masculina, determinadas ambas —demanda y oferta— por los desarrollos tecnológicos y organizacionales, por un lado, y socioculturales, por otro; y entre estos últimos, el proceso de individuación y las variaciones en las relaciones de género. Estos procesos tienen connotaciones distintas a las tradicionales respecto del trabajo remunerado y reproductivo, y del valor que se asigna al tiempo libre. De allí surge la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con los otros intereses vitales de las personas de ambos sexos.

En este contexto se intenta avanzar en la conceptualización de la flexibilidad laboral, para lo cual se distingue entre los términos 'flexibilidad' y 'opcionalidad'. Bajo flexibilización se entenderían, entonces, medidas dirigidas a fomentar la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa, a fin de aumentar la eficiencia económica y competitividad. Por su parte, la opcionalización comprendería medidas flexibilizadoras que parten de las necesidades e intereses de las personas radicados fuera del ámbito laboral, y que pretenden compatibilizarlos con las estructuras del trabajo remunerado. (Matthies, Mückenberger, Peter y Raasch 1994).

Profundizar, de este modo, en el concepto de flexibilidad laboral, indudablemente abre campos de nuevos conflictos. No todas las medidas de flexibilidad laboral que benefician la eficiencia económica se evidenciarían como beneficiosas desde el punto de vista de la opcionalidad (por ejemplo, formas de trabajo a demanda que no permiten la previsibilidad del horario del trabajo). A la vez, determinadas medidas dirigidas a aumentar la opcionalidad por parte de los trabajadores pueden colisionar con

necesidades empresariales. No obstante, hasta el momento no está del todo claro cuáles de las necesidades de flexibilidad de la empresa son compatibles con los intereses de los ocupados y cuáles no lo son, y qué grado o tipo de opcionalidad para los trabajadores más bien beneficia la eficiencia económica y competitividad de las empresas, en vez de perjudicarlos.

3. Escenarios de flexibilidad y formas de empleo distintas a la relación laboral normal tradicional

Para los efectos de los estudios de casos en empresas de diferentes ramas de actividad económica, hemos distinguido, como muestra el siguiente recuadro, entre flexibilidad del mercado del trabajo, o externa; y flexibilidad del insumo trabajo, o interna. Fuente: Elaborado a partir de Matthies, Mückenberger, Peter y Raasch (1994), p. 204.

En la práctica, estos elementos se combinan de diferentes maneras, dando lugar, como observamos en los casos específicos analizados, básicamente a tres diferentes tipos de empresas flexibles:

Prototipo 1: Empresas que reaccionan a requerimientos de flexibilidad en primer lugar mediante formas internas, vale decir, adaptaciones de su dotación directa y permanente de trabajadores. La flexibilidad interna, que opera en estos casos como principal mecanismo de ajuste a cambiantes situaciones internas y externas de las empresas, se complementa en menor o mayor grado con formas de flexibilidad externa funcional, esto es, la externalización y subcontratación de actividades específicas. Este escenario se da generalmente en empresas con menores fluctuaciones de mercado, con personal calificado, y que vinculan la innovación tecnológica y organizacional con políticas de recursos humanos que priorizan la estabilidad del empleo, la calificación y motivación de sus trabajadores, a fin de lograr mayores niveles de productividad y calidad. Encontramos esta situación en dos empresas financieras y una empresa de producción y comercialización del sector transnacional de la economía. Se observó que, en todas ellas, el porcentaje de trabajadores en régimen de subcontratación⁷ en relación con el número de trabajadores propios fue tan solo marginal. (Medel y Yáñez 2000).

Prototipo 2: Empresas que optan, en primer lugar, por la estabilidad y calidad del empleo, y sin embargo, no pueden o no quieren responder a las necesidades de flexibilidad en forma solo interna. La dotación de personal se divide, en estos casos, en un núcleo de trabajadores permanentes con mayor estabilidad y beneficios, por un lado; y por otro, una periferia de trabajadores con empleos menos estables y con menos protección. La relativamente mayor estabilidad del núcleo se basa en la inseguridad e inestabilidad del empleo de los trabajadores periféricos. Esta situación se encontró en una empresa informática de capital transnacional, donde el personal suministrado —profesionales de los

⁶ El término numérico se refiere a adaptaciones del volumen de trabajo.

niveles técnico y universitario— trabaja en actividades del giro de la empresa, en sus dependencias y bajo su mando y control. Algunos de ellos lo hacen temporalmente, pero una gran parte en forma permanente. Esta dotación indirecta varía según la demanda del mercado. Se trata de una masa laboral fluctuante, que ha crecido en los últimos años hasta alcanzar una cifra que se estima entre 10 y 30 por ciento de la dotación directa de la empresa. (Medel y Yáñez 2000).

Prototipo 3: Empresas que se pueden mantener en el mercado solamente gracias a precios extremadamente bajos y, por lo tanto, muy bajos costos laborales, así como una extrema flexibilidad frente a las fluctuaciones de mercado. En ellas, el elemento central de la política de recursos humanos es la contratación directa de un número muy reducido de trabajadores calificados, lo que se complementa con la subcontratación en gran escala. Esta situación se observó en dos empresas del rubro del vestuario (capital nacional), en las cuales la dotación directa comprendía 50 y 64 trabajadores en las empresas mandantes, y la dotación indirecta en las empresas contratistas llegaba a 300 y 1.050 trabajadores, respectivamente. Esto, sin contar las externalizaciones al domicilio, vale decir, contando tan solo los trabajadores en los talleres satélites. (Díaz y Yáñez 1998).

En el estudio de casos, el análisis de estos escenarios de flexibilidad profundizó en formas de empleo distintas a la relación laboral normal tradicional y ubicadas en el tensionado campo entre flexibilidad y opcionalidad. Por razones de espacio exponemos aquí tan solo dos ejemplos:

a) *Empleos en relaciones contractuales normales, en cuanto se trata de contrataciones a tiempo indefinido, pero con una jornada laboral atípica.* Esta figura corresponde a la flexibilidad interna y afecta a las dotaciones directas de las empresas. Se señalan los casos específicos de los vendedores de productos financieros de dos empresas del sector financiero y de profesionales universitarios en una empresa informática.

b) *Empleos en relaciones contractuales atípicas (suministro de personal), con una jornada laboral atípica (contratos temporales).* Se trata de un grupo de digitadores suministrados por una empresa externa a una de las empresas financieras analizadas. Esta figura corresponde a la flexibilidad externa, a la vez que aporta a la flexibilidad interna de la empresa financiera debido a que se trata de un suministro de personal en forma permanente, vale decir, trabajadores que labo-

⁷ Se asume aquí el concepto que proponen Echeverría, Solís y Uribe-Echeverría (1998), que distinguen entre la subcontratación de bienes y servicios y la subcontratación (más bien suministro) de trabajadores. En el primer caso, una empresa, la mandante encarga a otra, la contratista, la fabricación de un bien (ya sea una parte o el total de este) o la prestación de un servicio. La empresa contratista asume la tarea por su cuenta y riesgo, y el trabajador está inequívocamente bajo su subordinación y dependencia. En el último caso, lo que una empresa, la usuaria, encarga a la otra, la suministradora, es la provisión de trabajadores que son contratados por la suministradora, pero trabajan bajo la conducción directa de la empresa usuaria en forma permanente o temporal.

ran en las dependencias de la empresa financiera y bajo el mando y control de esta.

Las razones para el surgimiento de estas formas de empleo distintas a la normal se relacionan con la necesidad de las empresas de optimizar el uso de los recursos materiales y humanos en condiciones de una mayor competitividad y dinámica de mercado. No obstante, ha influido también el interés de varios grupos de ocupados en formas de trabajo diferentes a las tradicionales. La erosión de preferencias uniformes respecto a la organización del trabajo se evidenció a través de opiniones recogidas mediante entrevistas grupales.⁸ Estas revelaron que un grupo notable de personas ve ciertas ventajas en el trabajo por turno, nocturno, de fin de semana y en horarios discontinuos, especialmente si aumenta la posibilidad de aprovechar periodos continuos o “bloques” de tiempo libre.

En el caso de los vendedores y vendedoras de productos financieros, se trata de trabajadores contratados a tiempo indefinido, cuyo horario de trabajo es discontinuado y que no tienen restricción de la jornada respecto a su duración⁹. La flexibilidad de la jornada laboral de los vendedores se debe a la necesidad de la empresa de adaptarse al discontinuo flujo de los clientes; a la vez, permite que las personas que ocupan los cargos de venta compatibilicen, en mayor grado que los trabajadores con horarios fijos, el trabajo remunerado con las necesidades e intereses externos al ámbito laboral. Ello, indudablemente, es uno de los factores para la sobrerrepresentación de las mujeres en estos cargos.¹⁰ No obstante, el beneficio de tener una jornada más flexible se ve contrarrestado por varios factores. Uno de ellos es que este empleo flexible está asociado a puestos de trabajo que se sitúan en los más bajos niveles jerárquicos dentro de las empresas financieras, con menores niveles de estabilidad, cualificación, remuneraciones, prestaciones legales y extralegales, así como a una notable desvalorización social¹¹. La flexibilidad de la jornada está ligada a remuneraciones variables que se componen de sueldo base con gratificación legal, más comisiones por ventas.¹² Eso significa ingresos mensuales irregulares y muchas veces no suficientes, siendo eso la razón por lo cual la jornada laboral de los vendedores supera, muy a menudo, las 48 horas semanales. El sistema “mixto” de jornada flexible con salarios variables somete a los vendedores a mayor estrés laboral, a mucha irregularidad en términos de descansos y alimentación y, con eso, a un alto desgaste físico y psíquico. A veces, los límites entre jornada laboral y tiempo libre se desdibujan casi por completo, siendo el día natural (24 horas) jornada de trabajo que a menudo incluye también los fines de semana y los festivos.

No hay horario de término. Estamos las 24 horas del día vendiendo. Nosotros nunca paramos. El horario flexible tiene un costo y es alto, en el sentido de que no paras, no logras encontrar el límite, porque en una jornada establecida existen límites. Pero en este horario flexible, si bien tienes la facilidad de irte, y a lo mejor eso es bueno, pero

⁸ Se realizaron entrevistas grupales con vendedoras de productos financieros y con digitadoras nocturnas suministradas.

⁹ El grupo ocupacional de vendedores está por ley (Código del Trabajo chileno) excluido de la limitación de la jornada de trabajo.

¹⁰ En las dos empresas financieras analizadas, el porcentaje de las mujeres en el total de la fuerza de ventas y cobranzas ascendió al 77 y 70 por ciento, respectivamente.

no tienes el límite entre cuando empezaste y cuando terminaste. Esto es casi una droga. Aquí te dictan las metas y te dicen que a esto tienes que llegar, y si tienes motor propio y sabes cómo hacer las cosas, te organizas.

(Testimonio de una vendedora de productos financieros en la entrevista grupal, 1998)

En el caso de los profesionales en la empresa informática, hombres y mujeres, se trata de trabajadores contratados a tiempo indefinido y con un tipo de jornada laboral que se ha llegado a llamar en la literatura “jornada de confianza mutua” (*working-time based on mutual trust*). Este tipo de jornada laboral está íntimamente ligado a nuevas formas del *management*, que reemplazan el sistema antiguo de comando y control en las empresas por una mayor autonomía del trabajador en el desempeño de las tareas. La medición del rendimiento del personal se orienta a los resultados, en vez de a la presencia, y la responsabilidad por los resultados del proceso de trabajo se reparte en mayor grado entre empleados y empleador. Los efectos de esta tendencia son ambivalentes, similares a los observables en el caso de los vendedores de productos financieros. Por un lado, están las grandes ventajas de la mayor autonomía, tanto para la empresa como para los mismos trabajadores. Aumenta la productividad notablemente y los trabajadores de ambos sexos pueden organizar y compatibilizar de mejor manera la vida personal-familiar con la vida laboral. Sin embargo, debido al sistema de remuneración variable, a las evaluaciones de desempeño y al constante aumento de las metas, este tipo de flexibilidad de la jornada está, muy a menudo, asociado a jornadas laborales extensas y un gran desgaste psíquico y físico de los empleados. Los profesionales se implican en su trabajo a tal punto, que su tiempo libre, ligado al cuidado de los hijos, a la convivencia y la recreación, se ve contaminado por el trabajo. Así, tal como lo señaló el gerente de Recursos Humanos de la empresa informática, los profesionales pueden trabajar desde su casa, con computadoras portátiles y en red, si hay una necesidad de cuidar un hijo enfermo, un padre dependiente; y en el caso de las mujeres, si lo prefieren, durante su pre- y pos-natal. (Entrevista 1998).

¹¹ “A mí me preocupa el entorno social, me preocupa porque somos discriminados, porque muchas veces se nos ve como que somos la última hormiguita del escalafón laboral. Los vendedores somos despreciados. A nivel de banco, si se va a solicitar un préstamo, te cuestionan porque eres vendedor. Hay un costo social importante que se tiene que vivir, hay problemas para pedir préstamos y para afiliarse a una Isapre. Y sobre todo una mujer, sobre todo una persona que se embaraza, una mujer vendedora embarazada es más discriminada. También hay bancos que nos discriminan por la renta variable”. (Testimonio de una vendedora de productos financieros en entrevista grupal 1998). Esta discriminación, por parte de las instituciones financieras y particularmente también por las Isapres, tiene que ver, según las entrevistadas, con el trabajo en terreno, en la calle, que expone al vendedor a mayor riesgo de accidentes. En el caso de las Isapres, pesa el tema de las licencias “mal utilizadas” por estrés y la combinación vendedora-mujer-possible embarazo.

¹² En el caso de los vendedores, el sueldo base es un piso muy bajo que, en la mayoría de los casos, no supera la cuarta parte del sueldo bruto; y en los cargos más altos de esta carrera, la tercera parte.

Los digitadores nocturnos suministrados en forma permanente por una empresa externa a una empresa financiera como usuaria, representan un empleo flexible, en cuyo caso la atipicidad desde el punto de vista de la contratación (suministro) se combina con la atipicidad de la jornada laboral (contrato por temporada¹³). La “temporada” de los digitadores comprende mensualmente entre ocho a trece noches seguidas de nueve horas (ocho horas y una hora de colación). No obstante, la jornada efectiva en horario nocturno es de alrededor de once horas, debido a que la ley permite hasta dos horas extraordinarias diarias, y las mujeres generalmente aprovechan esta oportunidad para no extender el número de días trabajados cada mes. El bloque de tiempo libre comprende entre dos y tres semanas por mes.

Los digitadores suministrados son, en un 99 por ciento, mujeres de diferentes edades, estados civiles y cargas familiares que, por variadas razones, no quieren o no pueden trabajar a tiempo completo, por lo cual han buscado este tipo de empleo. La específica organización de su jornada laboral les permite trabajar un período de noches por mes y acomodar el trabajo remunerado a otras actividades e intereses; y esto en condiciones salariales en que las remuneraciones percibidas se equiparan con las rentas que el personal contratado directamente por la empresa en niveles ocupacionales similares percibe por un mes completo de trabajo. Si se trata de “otras actividades e intereses” que estas mujeres quieren compatibilizar con el trabajo remunerado, en un primer plano están los relacionados con las tareas del hogar y la crianza de los hijos, partiendo de las tradicionales relaciones de género en el ámbito doméstico que asignan a la mujer la mayor parte de estas tareas. Sin embargo, la decisión de trabajar en el régimen descrito era, en algunos casos, una verdadera opción.¹⁴

Pese a estas ventajas, también este empleo flexible tiene su lado desfavorable. Si bien, las digitadoras tienen derecho a previsión social, así como a cobertura en caso de accidentes y enfermedades profesionales, la forma contractual (por obra o faena) implica que no hay derecho a indemnización, a vacaciones y a licencias pre- y postnatales. Asimismo, es un trabajo muy tensionante y desgastador, porque se trabaja “a producción” y eso en una actividad que requiere de mucha atención,¹⁵ a la vez que el tipo de jornada —nocturna y extensa— no permite una recuperación suficiente en el tiempo libre.

No es como trabajar de día. Si uno trabaja en el día y todo el mundo duerme de noche, duerme con el resto. Entonces, trabajar de noche y llegar de día a la casa, como todo el mundo está despierto, es difícil, porque uno tiene que hacer las cosas igual. A veces hay que hacer un trámite, entonces no se puede dormir o de repente no duermes por sociabilizar con los demás.

(Testimonio de digitadora en entrevista grupal, 1998)

¹³ El contrato laboral por obra o faena se termina a fin de mes y se hace un nuevo contrato para el próximo mes. En caso de este tipo de contratos, la ley chilena dispone que en 15 meses hay que completar 12 meses de trabajo (un año de días hábiles) para ser contratada en forma indefinida. Como las digitadoras trabajan aproximadamente medio mes, no cumplen con esta condición.

¹⁴ Ese era el caso de una mujer joven, estudiante de tercer año de Análisis de Sistemas, que explicó que ella quiere trabajar de esta forma porque, como dijo, le “permite estudiar más

En el día no se puede dormir como quisiera. Mi bebé me lo cuida mi mamá, y en el día ella llora... A veces no la pueden hacer callar y me tengo que levantar a verla... Así que si ella llora necesita de mí. Aparte de que ella toma pecho, tengo que despertar no más, no me queda otra.

(Testimonio de digitadora en entrevista grupal, 1998)

Igual a mí de repente se me hace difícil, tengo cuatro niñas... el problema de no poder dormir bien... Yo estoy durmiendo, pero yo estoy pendiente de todo lo que pasa en mi casa. Mi pieza no tiene para echar llave. Entonces yo pongo un trapito bien arriba y la chica empuja: "Mamá, la puerta... mamá, abre la puerta". Entra llorando, entonces entra la otra llorando porque han peleado.

(Testimonio de digitadora en entrevista grupal, 1998)

Junto con esta falta de descanso de las mujeres entre sus jornadas nocturnas, también se ven afectados los bloques de tiempo libre durante el mes.

Yo, como no tengo hijos y vivo con mis papás, no tengo los mismos problemas respecto al horario nocturno como las otras mujeres. Tengo todo el día para dormir y descansar. No obstante, el trabajo de noche causa trastornos de sueño y en los hábitos alimenticios. Después de finalizar la jornada mensual, cuesta recuperarse... Después que terminamos de trabajar, cuesta retomar de nuevo el dormir bien de noche y despertarse en el día. Igual que las otras mujeres, no como en el día, no me levanto a almorzar para aprovechar de dormir, así que como en la noche.

(Testimonio de una digitadora en entrevista grupal, 1998)

El patrón común en estas formas de empleo distintas a la relación laboral normal tradicional parece ser que provocan un importante desgaste físico y psíquico de la fuerza de trabajo. Hasta el alivio que significa poder compatibilizar mejor el trabajo remunerado con el trabajo reproductivo o de cuidado, se convierte en un medio de aumentar este desgaste. La flexibilización del límite entre tiempo de trabajo y tiempo libre no convierte tiempo de trabajo en más tiempo libre, sino más bien tiempo libre en más tiempo de trabajo.¹⁶ A la vez, dentro del tiempo libre se extiende el tiempo destinado a la reconstitución de la fuerza de trabajo a costa de la convivencia familiar y social y del ocio.

tranquila". Otra de las digitadoras entrevistadas, soltera sin hijos y que vive con sus padres, dijo sentirse cómoda con su actual trabajo, porque le permite estar mucho tiempo en la casa, donde le gusta estar. Por eso no ha buscado un empleo a tiempo completo. Otra trabajadora expresó que trabajar como lo hace actualmente "es una opción, porque son pocos días, el sueldo es bueno, en otras partes tendríamos que trabajar todo el mes y por una cantidad de dinero distinta, es una opción conveniente". Esta mujer destacó que no ocupa este puesto de trabajo porque no haya encontrado un trabajo a tiempo completo; no ha buscado un trabajo a tiempo completo, al igual que las demás mujeres.

¹⁵ Las digitadoras de que se trata este caso realizan un trabajo de mayor complejidad que digitadores que funcionan como simples ingresadoras de datos. Ejecutan un proceso central y estratégico del negocio de la empresa, están a cargo de un trabajo de mucha responsabilidad debido a que tienen acceso directo al sistema computacional integrado de la empresa. Los labores que ejercen y su nivel de cualificación las sitúan como personal de nivel administrativo-técnico.

La nueva modalidad de trabajo, en donde la organización de la tarea es autónoma, aumenta —como lo hemos observado tanto en el caso de los vendedores de productos financieros como en el caso el de los profesionales en la empresa informática— la presión sobre el trabajador y lleva, prácticamente, a un “trabajar sin límites”. El control indirecto reproduce prácticamente la dinámica de rendimiento de un independiente en trabajadores dependientes, y la convierte en el motor principal para el aumento de la productividad de la empresa. El resultado es una tendencia a una fuerte “autoexplotación”, que se traduce en un deterioro de la salud y calidad de vida de las personas. (Véase, sobre este tema, Pickshaus 2000).

4. Relación laboral normal y orden de género

Como se ha mostrado mediante dos ejemplos en el capítulo anterior, entre los empleos flexibles analizados en el estudio de casos dominan claramente aquellos tipos que son subsumibles al concepto de la flexibilidad empresarial. La opcionalidad para los trabajadores constituye en la mayoría de los casos la variable dependiente; vale decir, la posibilidad de optar cómo se quiere trabajar se puede instalar solo en el marco estrecho de los requerimientos de adaptación de las empresas a las cambiantes condiciones internas y externas.

Los casos analizados refuerzan la idea de que si bien los actuales patrones de flexibilidad y opcionalidad laboral abren espacios para la inserción laboral de las mujeres, no ofrecen una oportunidad real para establecer nuevas relaciones de género. En el marco de una institucionalidad laboral y social que sostiene la relación laboral normal tradicional, la mayoría de los trabajos flexibles actuales posibilitan solo una inserción segregada de las mujeres al trabajo remunerado, en ocupaciones poco valoradas y con limitaciones de hacer carrera, a la vez que fomentan el tradicional arreglo entre los sexos en la esfera reproductiva. Los empleos flexibles para mujeres “pueden ser considerados como una forma modernizada del tradicional orden de género, desde luego sin cuestionarlo” (Bäcker y Stolz-Willig 1995).

Hoy en día es ampliamente aceptado que la relación laboral normal tradicional no solo no ha tenido nunca validez en términos universales, sino que, además se basa sobre estructuras de desigualdad genérica, al mismo tiempo que las consolida. El concepto analítico de la relación laboral normal y el del proveedor masculino (*male breadwinner family*) son las “dos caras de una misma medalla”. (Véase, entre otros, Hinrichs 1996; Stolz-Willig 1995; Holst y Maier 1998 y Wagner 2000). De hecho, la relación laboral normal actual, siendo producto de una etapa precisa del desarrollo de la producción industrial, se construyó también sobre la base de una específica división sexual de trabajo, que ha permitido un modelo de trabajador construido en torno a su total disponibilidad para el trabajo remunerado. Esta disponibilidad total solo es posible si se delega la mayor parte del trabajo no remunerado o reproductivo en las mujeres. El paradigma de la relación laboral normal tradicional funciona sobre

¹⁶ “O sea, la flexibilidad horaria está pensada, ‘no, no voy a trabajar menos tiempo... no, voy a trabajar más [tiempo]’, porque como tú tienes estas garantías, te sientes más responsable y tienes que cumplir”. (Testimonio de gerente de Recursos Humanos, empresa informática, 1998).

la base de la “normalidad” de una familia “normal”, caracterizada por la actividad profesional del hombre —de por vida y a tiempo completo— y la inactividad y/o parcial actividad laboral de la mujer, que hasta hoy es contemplada a menudo como fuerza de trabajo “secundaria”. Presupone una gran estabilidad de los matrimonios y de la división del trabajo entre los cónyuges, la renuncia de las mujeres a asegurarse una existencia independiente y su aceptación de la dependencia de sus parejas. Se basa en el salario familiar masculino, vale decir, que las remuneraciones masculinas son suficientes para asegurar la existencia de la familia. De este modo, las mujeres, al entrar al sistema laboral, están confrontadas con una estructura orientada a normalidades masculinas que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con la vida personal y comunitaria; mientras los hombres, a la vez, están sumergidos en un rígido sistema de regulaciones laborales que les impide vivir una vida integrada, no solamente laboral. El empleo típico y las trayectorias laborales de hombres, por un lado; y por otro, la “inactividad económica” de mujeres, la discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como su empleo en condiciones atípicas, menos valorado socialmente y poco protegido, son dos polos de la realidad que se condicionan mutuamente. Ninguno de los dos lados es alterable sin cambios en el otro.

Este contexto es de gran importancia en la actual discusión sobre el futuro de la relación laboral normal. Si la relación laboral constituye el reverso de la medalla de una forma específica de relaciones de género, la relación laboral normal debería cambiar a medida que cambia la división sexual del trabajo y el modelo familiar tradicional entra en crisis. Esto puede ocurrir por modificaciones en las relaciones de género o en el sistema social general, tales como una mayor presión de las mujeres para ingresar al mercado laboral por insuficiencia del salario familiar, mayor demanda de mano de obra femenina, mayor porcentaje de familias con jefatura femenina o mayores expectativas de las mujeres de un desarrollo personal y profesional.

Se plantea que si se quiere detener la desintegración social, la segmentación en el sistema de empleo y la segregación sexual y generacional, es necesario construir una nueva relación laboral normal. Esta debe ser entendida como una nueva normativa institucional de regulación de los sistemas de empleo y de protección social que corresponda tanto a los cambios estructurales del empleo como a los nuevos roles y relaciones genéricas; y con igual validez para hombres y mujeres. (Dombois 1999, Wagner 2000).

El nuevo acuerdo social que rediseñe las relaciones laborales y defina otro sistema de tuición al trabajo, y con ello la nueva relación laboral normal, debería ser construido de tal forma que permita la re-estructuración de la relación entre trabajo remunerado y trabajo doméstico, y su redistribución entre mujeres y hombres. Los cambios necesarios en el sistema de empleo y de protección social que se adecuan a estos objetivos, constituyen, sin duda alguna, un amplio y complejo campo de futuros estudios y debate. Queremos destacar aquí tan solo tres temas que, en nuestra opinión, tendrían que ser considerados en la perspectiva de una discusión tanto académica como política.

Uno de estos temas es el de la *necesidad de acortamiento general de la jornada laboral en Chile*. Pensamos que es urgente una reconceptualización y revalorización social del trabajo que permanece doméstico y ligado al cuidado de los hijos y a la convivencia. La extremadamente extensa jornada laboral en Chile —una de las más largas en

el mundo— no considera los cambios que se están produciendo en el proceso de la reproducción de la fuerza de trabajo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Aumentar el tiempo que mujeres y hombres pueden dedicar a las tareas domésticas y de cuidado, al propio recreo y a la participación en la vida cultural, social y política, no solamente humaniza y democratiza la sociedad, sino que constituye un pilar fundamental de la eficiencia de una economía moderna.¹⁷

El otro tema se refiere a la *generalización e individualización de la protección social de hombres y mujeres*. Esto es, la idea de que la cobertura social tendría que alcanzar todas las formas del empleo dependiente e independiente, y debería ser individual en vez de familiar. El salario familiar masculino se convierte, de esta forma, en salario individual. Eso presupondría superar la discriminación salarial de las mujeres por puestos de trabajo, actividad y rama económica. Uno de los temas por abordar, en este contexto, sería la redefinición del concepto de cualificación sobre la base de las nuevas exigencias de los procesos de trabajo, y la incorporación de las habilidades y destrezas femeninas que hoy en día son consideradas “naturales” y, en consecuencia, no se valoran en la cualificación y con ello en el salario.

Por último, queremos mencionar la necesidad de *transferir hacia la esfera pública una mayor parte del trabajo de cuidado, desarrollo y educación de los hijos*, que se realiza hoy en día en la esfera privada y está asignada culturalmente al género femenino, *e implementar un sistema de cuidado más amplio e innovador que el actualmente vigente* (Márquez y Núñez 1999). De este modo, parte del trabajo reproductivo no remunerado se convertiría en trabajo productivo y remunerado, lo que, a la vez, crearía más empleos y profesionalizaría muchos de estos trabajos. En este marco, sería necesario adecuar los empleos ligados a la reproducción de la fuerza de trabajo a los cuales la sociedad actualmente asigna un valor inferior que a empleos del área productiva, a los estándares vigentes en otras ramas de actividad económica relativos a jornada, salarios y protección social.

Bibliografía

- Aylwin, M. 1998. “Extensión de la jornada laboral en Chile”. Informe final. Santiago: Corporación Tiempo 2000.
- Baetge, M. 1999. “Transformation des Industrialismus - Konturen der Dienstleistungsbeschäftigung im 21. Jahrhundert”. Bonn. Tagungsbeitrag.
- Boes, A. 1996. “Zukunft der Arbeit in der “Informationsgesellschaft”. Vortrag zu einer Veranstaltung der Barmberger Gespräche und des Arbeiterkultur - und Bildungsvereins Barmberg/ Marburg. <http://staff-www.uni-marburg.de/~boes/texte/barmberg.html>.
- Bosch, G. 1986. “Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? En: *WSI-Mitteilungen* 3, pp. 163-176. Alemania.

¹⁷ Aylwin (1998) proporciona antecedentes importantes sobre los impactos negativos de la extensa jornada laboral en Chile, sobre la salud de los trabajadores, la vida familiar y la crianza y educación de los hijos.

- Dombois, R. 1999. "Auf dem Wege zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses und neue Strategien der Erwerbsarbeit. *Arbeitspapier* Nr. 36 der Zentralen wissenschaftlichen Einrichtung (ZWE) "Arbeit und Region". Universidad de Bremen.
- De la Garza Toledo, E. 1999. "Flexibilidad del trabajo, discurso y construcción social". En: C. Montero, M. Alburquerque, y J. Ensignia, eds. *Trabajo y empleo: Entre dos siglos*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.
- Díaz, X. y S. Yáñez. 1998. "La proliferación del sistema de subcontrataciones en la industria del vestuario en Chile como fuente de la precarización del empleo femenino". Documento del Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. 1999. *Encuesta Laboral 1998. Informe de Resultados*. Santiago.
- Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. 2000. *Encuesta Laboral 1999. Informe de Resultados*. Santiago.
- Echeverría, M., V. Solís, y V. Uribe-Echevarría. 1998. "El otro trabajo. El suministro de personas en las empresas". Santiago: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. *Cuaderno de Investigación* n° 7.
- Ensignia, J. y S. Yáñez, eds. 1999. *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Santiago: Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer.
- Espino, A. 1999: "Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el Mercosur". En: J. Ensignia y S. Yáñez, eds. *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Santiago: Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Espinoza, M. y H. Yanes. 1999. "La flexibilización empresarial en Chile. Notas desde la perspectiva sindical". En: J. Ensignia y S. Yáñez, eds. *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Santiago: Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Hinrichs, K. 1996. "Das Normalarbeitsverhältnis und der männliche Familienernährer als Leitbild der Sozialpolitik". En: *Sozialer Fortschritt* n° 4, pp. 102-107. Alemania.
- Holst, E. y F. Maier. 1998. "Normalarbeitsverhältnis und Geschlechterordnung". En: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* n° 3. Alemania.
- Márquez, F. y L. Núñez. 1999. "Compatibilidad entre vida laboral y vida familiar: experiencias y políticas". En: *Temas Sociales* 22. Santiago: SUR.
- Matthies, H.; U. Mückenberger, C. Offe, E. Peter y S. Raasch. 1994. *Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt - Eine Studie der Hans Böckler-Stiftung*. Hamburgo: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- Medel, J. y S. Yáñez. 2000. "Género y trabajo en el contexto de flexibilización productiva y laboral: un estudio de casos". Documento del Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Mideplan. *Encuesta CASEN 1998*. Santiago.
- Mückenberger, U. 1998. "Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? En: *Zeitschrift für Sozialreform* 31, pp.415-475. Alemania.
- Pickshaus, K. 2000. "Re-regulation working-times - new management concepts and deteriorating health of workers". Paper. Conference "Working without limits? Re-organising work and reconsidering workers' health". Bruselas.
- Stolz - Willig, B. 1995. "Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung und Geschlechterverhältnisse". En: Brüßing / Seifert, ed. *Sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung*. Munich/Mehring.
- Stolz-Willig, B. 2000. "Flexibilisierung der Arbeit - Chance für ein neues Geschlechterverhältnis? En: "Z" n° 41. Alemania.

- Van Haaren, K. 1999. "OnForTe – Schritte zur Normierung neuer Formen der Arbeit. Abschlusskonferenz "Telearbeit im Mittelstand". Alemania. Paper.
- Wagner, A. 2000. "Krise des 'Normalarbeitsverhältnisses'? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Instrumentalisierung". En: C. Schäfer, ed. *Geringe Löhne - mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik*, 2000. Hamburgo: VSA-Verlag.
- Wiesenthal, H., Hinrichs, K. y C. Offe. 1984.: "Arbeitszeitflexibilisierung und gewerkschaftliche Interessenvertretung. Regelungsprobleme und Risiken individueller Arbeitszeiten". En: C. Offe, ed. *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*. Frankfurt / Nueva York.
- Yáñez, S. 1999. "Enfoques y dimensiones del debate sobre flexibilidad productiva y laboral desde una mirada de género". Ponencia en el Taller Internacional "Las transformaciones del trabajo, género, flexibilización e inserción laboral femenina", 24-26 de noviembre de 1999. Documento del Trabajo. Santiago: Centro de Estudios de la Mujer (CEM).