



**UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO**

Carrera de sociología

**LA MANTENCIÓN DEL PAPEL TRADICIONAL DE LAS MUJERES A TRAVÉS  
DE SU INCORPORACIÓN A LOS EMPLEOS FLEXIBLES**

INTEGRANTES:

JOCELYN ÁVALOS

ANTONELLA CASSI

KAREN HERNÁNDEZ

**PROFESOR GUÍA: PATRICIO ESCOBAR**

Tesis para optar al grado de: Licenciada en Sociología

Tesis para optar al título de: Socióloga

Santiago, Chile

2010

## Contenido

Índice de Tablas .....	4
Índice de Gráficos.....	5
I Introducción .....	6
II Planteamiento del Problema de Investigación.....	10
III Preguntas de investigación.....	12
IV Objetivos de investigación.....	13
V Justificación.....	14
VI Antecedentes .....	16
VI.1 Mujer y Trabajo .....	16
VI.2 Papel Tradicional.....	19
VI.3 Código del trabajo .....	21
VI.4 Características de la Flexibilidad laboral actual de las mujeres .....	22
VI.4.1 Características de la inserción laboral de las trabajadoras/es .....	23
VI.4.2 Formas de contratación de trabajadoras/es .....	24
VI.4.3 Trabajadoras/es externas/os en las empresas.....	24
VI.4.4 Remuneración de trabajadoras/es .....	25
VI.4.5 Jornada laboral de trabajadoras/es .....	26
VI.4.6 Organizaciones sindicales.....	27
VI.4.7 Negociación colectiva.....	27
VII Marco de referencia .....	30
VII.1 Contexto histórico del trabajo femenino en Chile.....	30
VII.2 Papel tradicional.....	33
VII.3 Neoliberalismo.....	35
VIII Marco teórico.....	39
VIII.1 Flexibilidad laboral.....	39
VIII.1.1 Concepto de Flexibilidad laboral .....	40
VIII.1.2 Precariedad Laboral .....	42
VIII.1.3 Tipos de Trabajos Flexibles.....	44
VIII.2 Formas en que las mujeres enfrentan los problemas por desempeñar labores flexibles.....	47
VIII.2.1 Organizaciones Sindicales: .....	47
VIII.2.2 Redes Sociales:.....	50
VIII.3 Papel tradicional.....	54
VIII.3.1 Relaciones de Poder .....	57
IX Marco metodológico .....	60
IX.1 Diseño de Investigación .....	60
IX.2 Universo del estudio.....	61
IX.3 Casos .....	61
IX.4 Técnicas de obtención de datos.....	63
IX.5 Técnicas de análisis de datos .....	64
IX.6 Credibilidad .....	64
X Análisis de la información.....	65
X.1 Condiciones laborales de mujeres que desempeñan labores flexibles.....	65
X.2 Precariedad laboral .....	67
X.3 Problemas que obtienen las mujeres por desempeñar algún tipo de labores flexibles .....	70
X.4 Formas en que las mujeres enfrentan los problemas por desempeñar algún tipo de labores flexibles .....	72
X.5 Papel Tradicional.....	78

XI Conclusiones.....	85
Bibliografía.....	93
Trabajos citados .....	97
Anexo.....	100

## Índice de Tablas

Tabla 1: ENCLA 2006 y 2008. Distribución de los trabajadores por tramo de remuneración, según sexo. ....	25
Tabla 2: N° de entrevistadas, según tipo de trabajo flexible.....	62
Tabla 3: N° de entrevistadas, según tramo de edad. ....	62
Tabla 4: N° de entrevistadas, según nivel educacional.....	63

## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Encuesta CASEN 2006. Ingreso del trabajo promedio mensual de los Asalariados por sexo. ....	16
Gráfico 2: ENCLA 2008. Proporción de trabajadores que trabajan en jornadas parciales, según sexo y tamaño de la empresa. ....	17
Gráfico 3: MINSAL 2006. Distribución del trabajo familiar y doméstico según sexo. ....	18
Gráfico 4: MIDEPLAN. Distribución de hogares según sexo del jefe. ....	20

## I Introducción

El mercado de trabajo en Chile ha sufrido profundas transformaciones en los últimos treinta años. Entre estos cambios se encuentran la modificación a las políticas laborales, a través del denominado *Plan Laboral* en el año 1980 que modificó las relaciones laborales favoreciendo al mercado y el aumento paulatino de mujeres que se incorporan al trabajo remunerado, lo que responde a diferentes variables como la cobertura educacional, el aumento de escolaridad, la modernización de la sociedad y el cambio en pautas culturales.

Históricamente el trabajo remunerado ha sido asociado a los hombres, debido al modelo hombre/proveedor, mientras que el trabajo doméstico no remunerado ha sido relegado a las mujeres. Esto fundamentado en la división sexual del trabajo, modelo cultural-ideológico que refuerza los roles de género a partir de la esfera productiva. Los cambios que ha sufrido la sociedad, sobre todo en el aspecto económico, hacen que las mujeres accedan al trabajo asalariado con el fin, por un lado, de mejorar la economía familiar y por el otro, de independizarse económicamente de los hombres. Es así como se abren posibilidades para la inserción femenina dentro del mercado de trabajo, las que se caracterizan por reproducir la ideología del patriarcado y mantener los roles de género, ocasionando la desigualdad en materia de derechos laborales y posibilitando la doble explotación laboral de las mujeres, tanto en la esfera productiva como en la reproductiva.

Los Censos de 1992 y 2002 revelan que la principal actividad que realizan las mujeres en los distintos ciclos de su vida es el trabajo doméstico no remunerado, tarea que se les ha asignado culturalmente a través de la historia. El hecho de que las mujeres se integren al mercado del trabajo no significa que exista un quiebre de la estructura patriarcal, ya que no existe una distribución equitativa en las labores domésticas. En la mayoría de los hogares la responsabilidad de los quehaceres del hogar y de las tareas de cuidado sigue recayendo en las mujeres. Estas, cuando acceden al trabajo remunerado, dividen su tiempo en trabajar fuera y dentro del hogar, mientras que la mayoría de los hombres sólo realiza su trabajo en el mercado laboral asalariado.

Es evidente que existe un aumento de las mujeres en el mercado de trabajo, pero sigue siendo una cifra menor a la de los hombres. Según ENCLA 2008 (Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral) realizada por la Dirección del Trabajo, la distribución de trabajadores por sexo es de 67,3% para los hombres y sólo un 32,7% para las mujeres. Lo anterior da cuenta, que el número de mujeres que accede al trabajo asalariado se encuentra por debajo del número de hombres en igual situación. Esta cifra sigue siendo menor, ya que las mujeres acceden a trabajos informales que no son contabilizados dentro de esta estadística.

Considerando que la mantención del rol reproductivo de las mujeres sigue cobrando gran relevancia en la sociedad chilena, las mujeres siguen asumiendo el costo laboral de tener que compatibilizar, a través de arreglos personales, el trabajo asalariado con el trabajo doméstico, debido a que no hay iniciativas de parte del Estado y de las empresas para cambiar esta realidad. Lo anterior tiene consecuencias directas sobre el tipo de trabajo al que acceden las mujeres, por un lado a trabajos que exacerban las cualidades que se consideran inherentes al género femenino y por otro el acceso a trabajos flexibles cuyos horarios y condiciones de trabajo garantizan el cumplimiento de este doble rol; productivo/reproductivo. Estos trabajos se potencian en nuestro país, a partir los principios teóricos del Plan Laboral ideado en el año 1980 por el ministro del trabajo, José Piñera. El Plan Laboral tiene como fin principal materializar el sistema neoliberal en el ámbito laboral, flexibilizar las condiciones laborales en cuanto a sueldo y salario, las que se cree deben ser regularizadas por las necesidades del mercado, además de la reducción de derechos económicos y políticos de los/as trabajadores/as. Desde entonces los trabajos flexibles son vistos por los empresarios como una forma de adaptarse a las necesidades del mercado, ya que los costos que implican contratar y despedir debilitan la productividad. Sectores conservadores defienden este tipo de empleos, ya que su poca rigidez, más que una amenaza ha sido una oportunidad para que, por sobre todo las mujeres, accedan al mercado del trabajo.

El objetivo de la investigación es determinar la contribución que realiza la flexibilidad laboral de los empleos que tienen las mujeres de La Serena, en la mantención y fortalecimiento de los roles de género. Esto desde una mirada crítica, que cuestiona la supuesta igualdad entre hombres y mujeres y la justa integración de las mujeres al mercado de trabajo.

En esta investigación utilizamos la metodología cualitativa. A través de entrevistas semi-estructuradas, pudimos acceder a los relatos de *mujeres de la ciudad de La Serena que realizan labores flexibles, que tienen familia y que son de diversas clases sociales y nivel educacional*. Trabajamos con mujeres de la ciudad de La Serena, ya que es una de las ciudades de Chile donde el trabajo de las mujeres no ha sido abordado profundamente pese a las altas cifras de empleo femenino, es por esto que existe un mayor desconocimiento de su realidad laboral, y porque se cree que la investigación sobre el trabajo flexible en mujeres debe expandirse y no debe centrarse sólo en la Región Metropolitana. Se trabajó con mujeres de diversas clases sociales y nivel educacional, ya que interesa conocer la realidad de las mujeres en general con el objetivo de demostrar que el rol tradicional, asignado culturalmente a las mujeres, atraviesa el concepto de clase.

Como investigadoras nos planteamos la hipótesis de que los trabajos flexibles permiten una mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo al mismo tiempo que posibilitan y mantienen el status quo del rol tradicional de las mujeres. Frente a esta situación, este rol se naturaliza culturalmente y se explicita dentro del discurso de las mujeres como obligación, así las mujeres se incorporan al mercado laboral pero no se desprenden de su papel tradicional, debido a que el trabajo flexible es usado como herramienta por las mujeres para garantizar el funcionamiento laboral sin descuidar el ámbito doméstico y familiar.

Gracias al trabajo que se realizó, en esta investigación, y principalmente a la técnica aplicada, se pudo confirmar los supuestos iniciales y llegar a la conclusión que las mujeres, producto de los roles asociados a su género, son quienes deben cuidar de los hijos y encargarse de las labores del hogar, por este motivo se ven en la obligación de buscar opciones laborales, que le permitan poder compatibilizar de la mejor forma, el trabajo remunerado con el trabajo doméstico realizado en la familia. Desde este punto de vista los trabajos flexibles se instalan como alternativa para reforzar la mantención del papel tradicional de las mujeres. En este sentido la opción más recurrente de las mujeres es la flexibilidad en la jornada laboral, como por ejemplo la jornada de trabajo Part-Time, que permite a las mujeres acceder al mercado de trabajo sin descuidar a la familia. Además, se pudo confirmar que los trabajos a los que acceden las mujeres son precarios

ya que están asociados con: 1- Certidumbre en la continuidad del trabajo, 2- Escaso o nulo control sobre el trabajo, como por ejemplo sobre el ritmo de trabajo, condiciones laborales y salario, 3- Baja protección en cuanto a despidos y discriminación y por ultimo 4- Bajos ingresos, que no permiten costear necesidades básicas y menos aun la superación de la pobreza para las familias más vulnerables económicamente.

A través de esta investigación se espera desentrañar los fundamentos ideológicos en los que se fundamenta la flexibilidad laboral de las mujeres en Chile. Se desea generar conocimiento acerca de cómo los procesos de integración al mercado de trabajo reproducen la discriminación de género y de cómo la reproducción del rol tradicional de las mujeres es internalizada por las mujeres trabajadoras posibilitando la opresión consentida de la ideología capitalista y patriarcal.

## II Planteamiento del Problema de Investigación

El problema que abordamos, desde el punto de vista de la Sociología, se refiere al reforzamiento del papel tradicional de las mujeres mediante su incorporación a la fuerza de trabajo remunerada en condiciones flexibles.

Es necesario decir que frente a la flexibilidad laboral femenina se afirman dos discursos, uno de ellos es el que señala que el trabajo flexible es una opción para adaptar el trabajo a las necesidades humanas y al desarrollo personal, o sea, la libre elección de horarios y ritmos de trabajo, cumpliendo de manera eficiente lo encomendado, con un salario que permite vivir con cierta holgura y tranquilidad. Se convierte en una posibilidad de mayor libertad como mujeres, control de su tiempo, Mientras que el discurso contrario, es aquel que resalta las dimensiones de sometimiento, desigualdad, exclusión y desprotección social que se derivan de las relaciones flexibles de trabajo, ya que la precariedad se hace presente a través de bajos salarios, incertidumbre laboral, entre otros. Por lo tanto, no representa una opción de mejoramiento de la calidad de vida. Nos interesa comprender qué sucede con el papel tradicional de las mujeres bajo estas condiciones de trabajo, tomando ambos discursos de la flexibilidad laboral. Veremos de qué forma el trabajo flexible permite y reproduce la mantención del papel tradicional asignado culturalmente a las mujeres, debido a que la flexibilidad laboral asegura y promueve el cumplimiento del papel subordinado en el hogar, desde la responsabilidad de cuidar a los integrantes de la familia hasta la obligación de realizar los quehaceres domésticos. El trabajo flexible dejaría abierto un espacio/tiempo para que la mujer no descuide su rol de dueña de casa, es decir, *“se valoriza la flexibilización para establecer una relación equilibrada entre vida familiar y hogar, y el trabajo remunerado externo para generar posibilidades de recomponer la separación privado/público y remover la base de desigualdad de género”* (Henríquez, 2006), se muestra la apariencia de un cambio estructural en la relación familiar, mientras que las bases de esta relación se continúan manteniendo. Esto significa que las mujeres que están dentro de una definición de flexibilidad laboral positiva siguen cumpliendo el mandato cultural de lo femenino y las mujeres que profundizan la precariedad de sus trabajos agregan una capa más de opresión y dificultad a sus vidas. De esta forma, la dominación de género cruzaría el tema de clase, ya que tanto la clase alta como la baja tendrían una vivencia social común.

Con respecto a la amplitud del problema, nos centraremos en mujeres de la ciudad de La Serena, que realizan labores flexibles, que tienen familia y que son de diversas clases sociales y nivel educacional.

Nuestra hipótesis sostiene una relación directa entre flexibilidad laboral y la mantención del papel tradicional de las mujeres, sin importar su clase social. Tomando los dos discursos sobre flexibilidad laboral, vemos como se incentiva desde las empresas privadas y también desde la acción de las políticas de empleo del gobierno, la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo bajo la modalidad flexible.

### III Preguntas de investigación

#### Pregunta General:

¿Cuál es la contribución que realiza la flexibilidad laboral de los empleos que tienen las mujeres de La Serena, en la mantención y fortalecimiento de los roles de género?

#### Preguntas Específicas:

- ¿Cuáles son las características de la flexibilidad laboral?
- ¿Cuáles son las formas que adopta la flexibilidad laboral en los empleos a los que acceden las mujeres?
- ¿Cuál es la relación entre los patrones culturales y los tipos de empleos que acceden las mujeres?

## **IV Objetivos de investigación**

### Objetivo General:

Determinar la contribución que realiza la flexibilidad laboral de los empleos que tienen las mujeres de La Serena, en la mantención y fortalecimiento de los roles de género.

### Objetivos específicos:

- Identificar y exponer las características de la flexibilidad laboral.
- Establecer las formas que adopta la flexibilidad laboral en los empleos a los que acceden las mujeres.
- Determinar y establecer la relación entre los patrones culturales y los tipos de empleos a los que acceden las mujeres.

## V Justificación

Nuestra opción al elegir este tema de investigación consiste en promover los cambios sociales. Para lograrlo, es necesario cuestionar la sociedad existente y ensayar otras formas de abordar los asuntos que son recurrentes en la historia, como las relaciones de género y la lucha de clases. Sin embargo, no se han conseguido, desde esas perspectivas, los cambios profundos requeridos para construir otras formas de organizar nuestro modo de vivir.

La historia oficial es una ideología del patriarcado que transmite en las culturas la posición asimétrica entre hombres y mujeres. Para legitimar lo anterior, usa el llamado *hecho histórico*, que no es más que un evento específico, definido como clave, responsable de los cambios sociales, de un antes y un después en la historia, generalmente relacionado con guerras, batallas, invasiones y golpes de Estado. Esta es una selección de hitos, trazados a través del tiempo, con la intención de mostrar la idea de progreso social y que nos habla de un pasado siempre peor, de un presente inexistente, ya que sólo el futuro contiene el éxito anhelado. Es escrito por un observador *objetivo*, que ha tomado ciertos resguardos para mirar con distancia el pasado. Esto le permite afirmar ser una voz neutra, limpia, sin la contaminación de sus pensamientos y opiniones del mundo, en definitiva, sin posición política. De esta manera, debe utilizar fuentes confiables de acuerdo al método científico.

Esta forma de escribir *la historia* es promovida por los grupos que desde su posición política, ejercen el poder e instalan sus ideas en base a la supuesta objetividad y rigurosidad, mientras que *las otras* visiones presentan un exceso ideológico. Otro aspecto que tiene que ver con el aporte empírico es visibilizar discursos excluidos de *la historia*, por lo tanto, lo que las mujeres tengan que decir es clave para la elaboración de esta investigación, teniendo presente que el patriarcado, para mantener la posición de supremacía masculina, actúa bajo cierta lógica, ésta debe ser promovida en distintos ámbitos y por supuesto, reproducida por nosotras, mujeres y así terminar repitiendo los discursos que sostienen nuestra propia dominación.

Es importante construir nuestras historias de mujeres desde otra perspectiva que permita exponer las ideas que hemos creado en diferentes contextos históricos, en los que hemos generado conocimiento, movimientos políticos, entre otros.

Nuestra historia como mujeres no existe, estamos sumergidas en la historia guerrera de la masculinidad. En el juego mentiroso de la verdad y la historia oficial, se intenta hacer una historia de las mujeres y del feminismo. Esta visibilización de las mujeres opera desde la historia del sistema y, por lo tanto, se las hace visibles dentro de la feminidad (Pisano, 2004).

Como investigadoras no podemos olvidar que estamos viviendo en un sistema patriarcal que nos oprime, que ha invisibilizado nuestra capacidad creativa, recibiéndonos con los brazos abiertos en los espacios que se pretenden renovar, como el trabajo, y al mismo tiempo le asegura a este orden social que nosotras, mujeres, realicemos el cumplimiento de nuestro papel tradicional en la familia, es decir, que no descuidemos nuestro mundo privado, doméstico.

La visión masculinista de lo que es la vida se va extendiendo y entendiendo esencialmente como la única y universal visión, como la única macrocultura existente, posible e inmejorable. Lo que el patriarcado trajo como esencia desde su lógica de dominación, la conquista, la lucha, el sometimiento por la fuerza—, hoy se ha modernizado en una masculinidad neoliberal y globalizada que controla, vigila y sanciona igual que siempre. Pero esta vez a través de un discurso retorcido, menos desentrañable y en aparente diálogo con la sociedad en su conjunto, donde va recuperando, funcionalizando, fraccionando, absorbiendo e invisibilizando a sus oponentes y que trae consigo una misoginia más profunda, escondida y devastadora que la del viejo sistema patriarcal (Pisano, 2001).

En este contexto es urgente elaborar una investigación crítica y cuestionadora de los discursos exitistas que hablan de relaciones de género igualitarias, de la incorporación de la mujer a espacios emblemáticos, históricamente desarrollados por los hombres. Como sociólogas, tenemos la responsabilidad de denunciar, exponer y develar los discursos ocultos, de grupos que han sido borrados de *la realidad* y que cuando han sido parte de una investigación, otros han hablado por ellas y ellos. Este estudio tiene sentido, en cuanto se centra en los relatos de las mujeres que participan. Por lo tanto consideramos que tiene relevancia social, ya que las relaciones de género asimétricas y la explotación se mantienen.

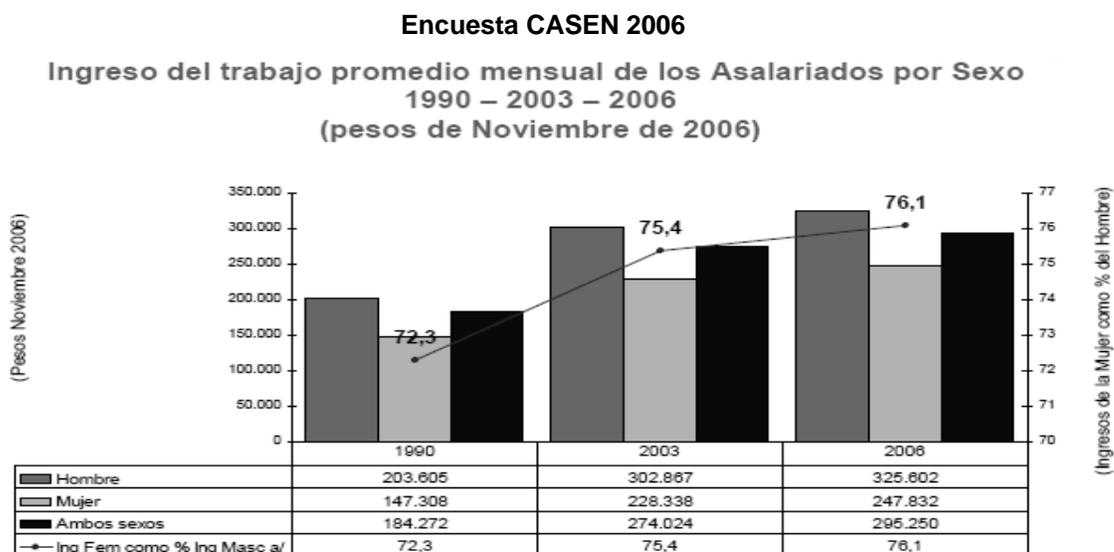
## VI Antecedentes

### VI.1 Mujer y Trabajo

El trabajo de la mujer, históricamente, se ha tendido a mostrar como secundario al del hombre. Es por esto que las mujeres han sido sistemáticamente excluidas de las estadísticas de empleo y de la historiografía del trabajo, contribuyendo a tener una visión masculinizada de la esfera laboral.

Para explicar esto hay dos razones. Por una parte, la naturalización ideológica que se ha hecho de la división sexual del trabajo y por otro lado, la gran importancia que se ha otorgado al ingreso primario dentro de la familia, que en la mayoría de los casos es aportado por un hombre, lo que refuerza la *“concepción de la mujer como fuerza de trabajo secundaria que sólo busca un trabajo complementario al del marido, lo que modifica o anula las consideraciones de mercado en la fijación de salarios en ocupaciones predominantemente realizadas por mujeres”* (Uribe, 2008).

Lo anterior repercute directamente sobre la valorización social que se brinda al empleo femenino, ya que al reconocerse éste como inferior al masculino, asume los costos de una baja regulación y de salarios inferiores, tal como lo demuestra el siguiente gráfico:



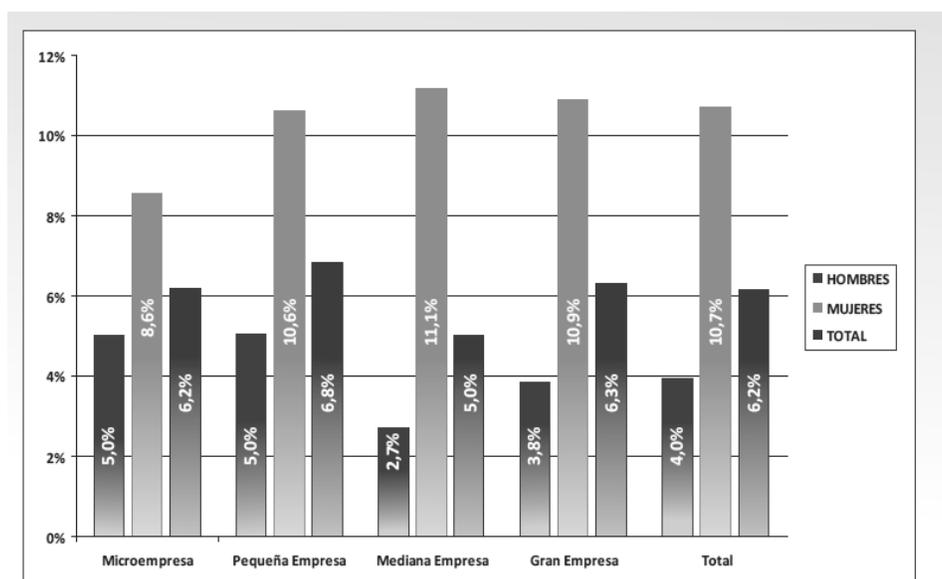
FUENTE: Encuesta CASEN 2006.

Gráfico 1: Encuesta CASEN 2006. Ingreso del trabajo promedio mensual de los Asalariados por sexo.

La tabla indica que existe desigualdad en la remuneración salarial de hombres y mujeres. Si bien, el ingreso de las mujeres ha tendido a aumentar con los años, posesionándose el 2006 en un 76,1% en relación al ingreso de los hombres, este sigue siendo inferior en todos los tramos, desigualdad que crece a medida que aumenta el nivel de educación, “*las mujeres con educación superior sólo ganan el 61,4% de los ingresos de los hombres*” (CASEN, 2006). Las razones para que esta situación de desigualdad se perpetúe son múltiples, entre ellas; la subvaloración del trabajo femenino, la devaluación del mismo, desregulación laboral, la influencia del modelo familiar dominante basado en la asignación de las tareas domésticas a la mujer y la discriminación, entendida esta última como “*conjunto de actitudes, comportamientos y normas que de forma directa o indirecta, otorgan un trato diferente y desfavorable a un conjunto de personas que se encuentran en posición de inferioridad laboral o social, en este caso las mujeres*” (Román, 1996). Con respecto a la jornada laboral, cabe destacar que la cantidad de mujeres empleadas en jornada parcial es superior a la cantidad de hombres en la misma situación en los diferentes tipos de empresas, tal como se aprecia en el siguiente grafico:

### ENCLA 2008

**Proporción de trabajadores que trabajan en jornadas parciales (hasta 30 hrs. Semanales) según sexo y tamaño de la empresa**



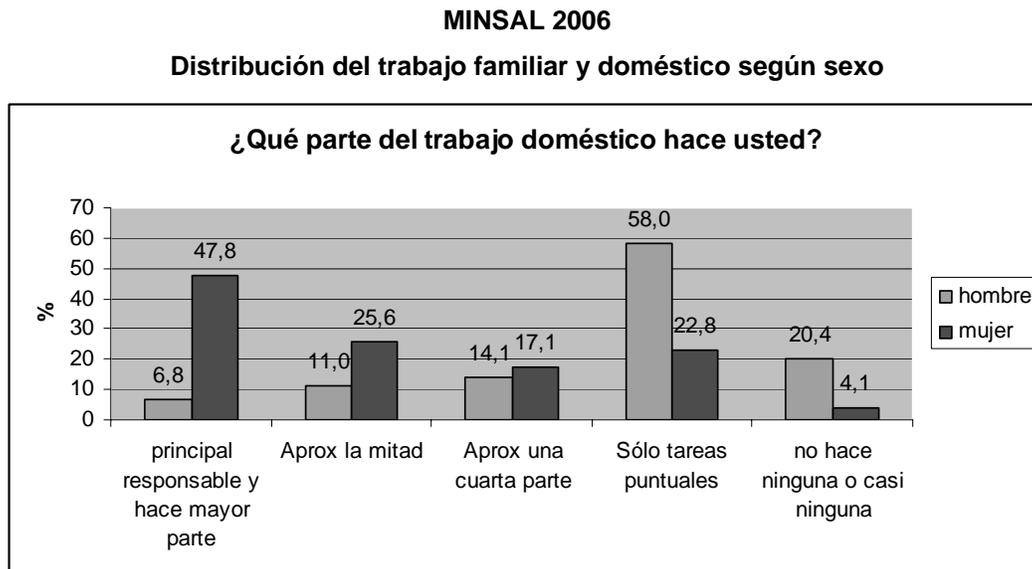
Fuente: Empleadores ENCLA 2008

FUENTE: ENCLA 2008. Resultado de la Sexta Encuesta Laboral. Santiago, 2009

**Gráfico 2: ENCLA 2008. Proporción de trabajadores que trabajan en jornadas parciales, según sexo y tamaño de la empresa.**

En todas las empresas consultadas, el porcentaje de mujeres que trabaja en jornada parcial es superior en relación a los hombres, lo que refleja que las mujeres, en mayor cantidad, realizan trabajos flexibles. Situación que también se ve reflejada en la cuarta región de Coquimbo, donde el porcentaje de mujeres que trabajan en jornadas parciales llega a un 16,1% frente a un 4,1% que presentan los hombres, esto según lo datos arrojados por ENCLA.

Otro componente que no ha sido abordado con profundidad por la economía, por no estar incorporado en el PIB (Producto interno bruto) es el trabajo doméstico, que en el caso de las mujeres que acceden al mercado laboral, debe ser compatibilizado con el empleo asalariado, lo que puede repercutir en una pauperización de la calidad de vida, esta situación se muestra el siguiente grafico:



FUENTE: Encuesta Calidad de Vida y Salud, MINSAL 2006

**Gráfico 3: MINSAL 2006. Distribución del trabajo familiar y doméstico según sexo.**

Al preguntar sobre qué parte del trabajo doméstico hace usted, el 44% de las mujeres declararon ser la principal responsable de la mayor parte de las tareas domésticas, alcanzando sólo al 6% los hombres que se encuentran en la misma situación. Lo anterior muestra que las tareas domésticas siguen siendo, en gran parte, de exclusiva responsabilidad de las mujeres, ya que la mayor cantidad de hombres responde que sólo realiza tareas puntuales. El trabajo doméstico para los hombres entonces se presenta como una opción, mientras que para las mujeres es una obligación preestablecida y

respaldada por la tradición, lo que combinado con el trabajo asalariado, lleva a una doble jornada laboral.

## **VI.2 Papel Tradicional**

En los últimos años las mujeres siguen reproduciendo el papel culturalmente asignado, especialmente en el espacio de la familia, institución patriarcal, que no ha logrado ser transformada, a pesar de los cuestionamientos expuestos por los movimientos feministas. Según el CENSO de 1992 y 2002 la actividad principal de las mujeres, en distintos ciclos de su vida es el trabajo doméstico no remunerado, es decir, la mayoría de las mujeres en Chile pasa su vida desempeñando como misión central las tareas domésticas, relegadas al denominado ámbito privado.

La condición de actividad de las personas en las etapas del ciclo de vida correspondiente a edades activas, muestra claramente la división social del trabajo por sexo. Las mujeres, a partir de los 25 años se concentran en trabajo doméstico no remunerado en proporciones superiores al 50% (Bravo, 2004).

En la actualidad son las mujeres las que dedican mayor tiempo a la realización de las tareas domésticas, el 26% del día, en cambio los hombres sólo el 11%.<sup>1</sup> Esto quiere decir que aunque las mujeres se incorporan en forma creciente al mercado del trabajo recibiendo una remuneración, la responsabilidad social y personal del trabajo doméstico recae sobre ellas.

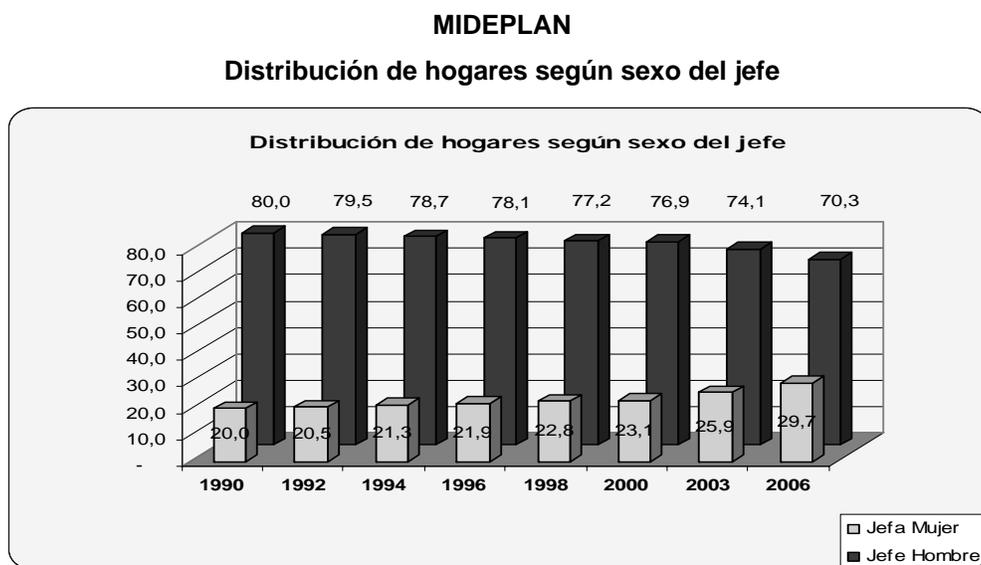
En el interior de las familias se producen y reproducen las mismas lógicas de dominación y discriminación de género que en otros espacios más visibles de la sociedad... (y) sin cuya consideración resulta imposible de explicar la concentración de ciertas labores y responsabilidades en unos/as u otros/as de sus miembros (SERNAM, Valoración del trabajo doméstico no remunerado, 2008).

Los hombres a medida que van constituyendo parejas y dejando de ser hijos, se insertan en las familias como jefes de hogar, en cambio las mujeres como cónyuges o convivientes. Al analizar la tenencia de la jefatura de hogar desde la década de los noventa hasta el 2006, se observa un aumento de mujeres como jefas de hogar. Sin embargo, esto no significa un cambio importante en la situación de desigualdad dentro y

---

<sup>1</sup>Fuente: (SERNAM, 2008).

fuera del hogar en que viven las mujeres, ya que este factor ha significado la legitimación de la concentración de responsabilidades.



FUENTE: MIDEPLAN, División Social, Encuesta CASEN 2006, con factores de expansión en base a CENSO.

**Gráfico 4: MIDEPLAN. Distribución de hogares según sexo del jefe.**

Las relaciones de poder que se construyen dentro de las familias, como, por ejemplo, el ejercicio de la jefatura de hogar, contemplan aspectos económicos, es decir, el integrante que recibe la remuneración más alta, que aporta la mayor cantidad de dinero, se convierte en el legítimo portador de mayor poder. Pero lo anterior no sucede con las mujeres, ya que al ser las principales sostenedoras en el ámbito económico, no las faculta para tomar decisiones que traspasen los límites de su papel tradicional, todo lo contrario, reciben un castigo social, y además de sus parejas, ya que esa misión pertenece a los hombres. El área económica es sólo un factor de las formas como se distribuye el poder dentro de la familia. Lo aprendido culturalmente con respecto a las acciones permitidas según el sexo de los integrantes es lo más difícil de cambiar, por lo tanto, resulta habitual que las mujeres consideren que el hombre es el jefe de hogar, sólo por su sexo, porque es natural, no tomando en cuenta otras materias para evaluar estas situaciones.

### VI.3 Código del trabajo

En nuestro país el código del trabajo y sus leyes complementarias son las que rigen las relaciones laborales entre el/la empleador/a y los/las trabajadores/as.

La jornada laboral actualmente tiene una limitante de 45 horas semanales, pero estas se pueden extender a:

Trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local establecido (Código del Trabajo, 2008).

Las personas que desarrollan este tipo de trabajo, como consecuencia saben que según la legislación puede verse extendida su jornada laboral y a pesar que esta extensión es pactada, el trabajador debe mostrar compromiso con la empresa en la que trabaja.

Según el artículo número 35, constituyen días de descanso los domingos y los días declarados como festivos. Pero existen excepciones ya que en aquellos trabajos donde se atiende público, como los establecimientos de comercio y de servicios, de igual forma se debe trabajar. Es en estos días donde justamente existe un incremento en las ganancias, entonces se privilegia el bienestar de la economía y no la satisfacción del trabajador, que a pesar de poder remplazar ese día de descanso por un día dentro de la semana, no puede gozar de los privilegios que constituye descansar en un día domingo o un feriado, como por ejemplo, reunirse con su familia.

En el artículo número 44 se menciona que “la remuneración podría fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra” (Código del Trabajo, 2008). Esto permite que el trabajador tenga un sueldo inestable. Por ejemplo, en el caso de la remuneración por pieza, el empleador paga las piezas cuya calidad acepta, quedando el trabajador con aquellas piezas sin vender. Como consecuencia el trabajador es el más perjudicado.

En caso de término del contrato, el código del trabajo en el artículo número 161 indica que:

El empleador podría poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como los

derivados de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores (Código del Trabajo, 2008).

Este hecho indica que, el trabajador puede ser despedido en cualquier momento, es decir el trabajador es inherente a las eventualidades que se puedan producir en el trabajo. Lamentablemente una vez que se pone término al contrato, el trabajador es desprotegido, y en ocasiones vulnerable socialmente.

En la actualidad el código del trabajo permite a las empresas realizar acciones flexibilizadoras. En algunos casos, más que beneficiar al trabajador/a, benefician al empleador, como por ejemplo, el pago por pieza. Dentro de aquellos trabajadores/as que se ven más perjudicados/as laboralmente destacan aquellos trabajadores/as que se desarrollan en el área de servicio y comercio.

#### **VI.4 Características de la Flexibilidad laboral actual de las mujeres**

Para conocer las características de la flexibilidad actual de las mujeres, recurrimos a la Encuesta Nacional de Coyuntura Nacional (ENCLA<sup>2</sup>). Esta encuesta se lleva a cabo desde 1998 con la finalidad de contribuir en el conocimiento de la realidad laboral del país.

Solo desde el año 2006 se realiza un análisis de la información según la condición de género de los trabajadores y las trabajadoras. Esta información se materializó en *Inequidades y brechas de Género en el empleo*, análisis de los resultados de la Encuesta Nacional de Coyuntura Laboral, ENCLA 2006 y en su siguiente y última versión para el año 2008.

---

<sup>2</sup> “La muestra de ENCLA 2006 quedó integrada por 1.281 empresas que ocupan a 64.674 trabajadores, (46.160 hombres y 18.514 mujeres), localizados desde la Región de Antofagasta a la Región de Los Lagos y desagregadas en 14 ramas de actividad económica identificadas en el nuevo clasificador y en 4 tamaños de empresa (micro, pequeñas, medianas y grandes). La unidad de análisis es la empresa y las unidades de información son los trabajadores, empleadores y dirigentes sindicales” (ENCLA, 2006.). “En el año 2008, la muestra de la ENCLA quedó integrada por 2.113 unidades, que expandidas al universo corresponden a 92.266 empresas, localizadas desde la Región de Arica y Parinacota a la Región de Magallanes, y desagregadas en 15 ramas de actividad económica identificadas en el nuevo clasificador y en cuatro tamaños de empresas (micro, pequeñas, medianas y grandes). La unidad de análisis es la empresa y las unidades de información son los empleadores, trabajadores, y dirigentes sindicales” (ENCLA, 2008).

Esta encuesta nos permite conocer las acciones flexibilizadoras que utilizan las empresas y también las diferencias que existen en la inserción laboral, condiciones de trabajo y relaciones laborales entre hombres y mujeres.

#### ***VI.4.1 Características de la inserción laboral de las trabajadoras/es***

##### *Distribución de trabajadoras/es por sexo*

Según ENCLA 2006 la distribución de trabajadores por sexo es de 28,6% para las mujeres y 71,4% para los hombres. Lo que indica que las mujeres están incorporadas al mercado laboral en una proporción mucho más baja en comparación a los hombres. Sin embargo ENCLA 2008 demuestra que la inserción laboral de las mujeres va en aumento, ya que según esta última encuesta la distribución de trabajadores por sexo es de 32,7% para las mujeres y 67,3% para los hombres.

##### *Distribución de trabajadoras/es por actividad económica*

Según ENCLA 2006 la distribución de trabajadores por sexo según rama de actividad económica es bastante diferente entre hombres y mujeres. Los hombres se concentran mayoritariamente en la construcción (94,0%), industrias manufactureras metálicas (93,7%), explotación de minas y canteras (91,5%) y las mujeres en servicios sociales y de salud (74,9%), intermediación financiera (66,3%), hoteles y restaurantes (52,7%). Esta diferencia en la distribución de trabajadores corresponde a la creación de estereotipos diferenciados entre hombres y mujeres. A los hombres se les relaciona con atributos como la fuerza física, mientras que a las mujeres se les relaciona con cualidades carismáticas. Estos hechos se siguen corroborando en ENCLA 2008, ya que el comercio al por mayor y menor es la actividad económica en que más se concentran mujeres (21,8%) y la construcción la actividad económica en que más se concentran hombres (18,3%).

### Feminización de las empresas

Las empresas feminizadas son aquellas empresas en que el 50% de sus trabajadores son mujeres. Las empresas feminizadas según la muestra de ENCLA 2006 representan un 24,3% y según la muestra de ENCLA 2008 23,5%.

Las empresas feminizadas se concentran mayoritariamente en ramas de actividad como servicios sociales y de salud, enseñanza e intermediación financiera. Este hecho nos demuestra que las ramas de actividad se diferencian según sexo, ya que culturalmente se asignan actividades que deben ser desarrolladas por mujeres y otras por hombres.

#### **VI.4.2 Formas de contratación de trabajadoras/es**

##### Tipo de contrato según sexo

Las empresas utilizan diferentes formas de contratación con sus trabajadoras/es. El contrato indefinido proporciona al trabajador/a la continuidad en el tiempo, mientras que el contrato de corta duración somete al trabajador/a a la incertidumbre. Por lo tanto, la forma de contratación es de vital importancia ya que determina la estabilidad o inestabilidad laboral. Según la información que nos proporciona ENCLA existen diferencias en la forma de contratación según sexo.

La distribución de trabajadores por tipo de contrato según sexo, indica que son las mujeres las tienen en mayor proporción contratos indefinidos, pero son también ellas las que tienen en mayor proporción contratos de corta duración. Por ende, las mujeres se ven más protegidas por el contrato indefinido en comparación a los hombres, pero a la vez son ellas las más perjudicadas por los contratos a plazo fijo, honorarios y boletas y la categoría otros.

#### **VI.4.3 Trabajadoras/es externas/os en las empresas**

Una de las acciones flexibilizadoras que utilizan las empresas es tener a trabajadoras/es externas/os en las empresas, lo cual puede ser mediante la subcontratación o el

suministro. De esta forma las empresas ahorran gastos y debilitan la relación entre el trabajador y el empleador.

ENCLA 2008 revela que un 7,1% de trabajadores/as no son contratados directamente por su empleador, de este total 6,4% son subcontratados y 0,7% son suministrados por terceros.

#### Subcontratación de trabajadoras/es

De los trabajadores que son subcontratados ENCLA 2008 demuestra que los hombres mayoritariamente son subcontratados como actividad principal, mientras que las mujeres mayoritariamente son subcontratadas para otra actividad. Este hecho indica que las labores que realizan las mujeres subcontratadas son de menor importancia, no vitales para la producción de la empresa.

#### **VI.4.4 Remuneración de trabajadoras/es**

##### Distribución de trabajadoras/es por tramo de remuneración

Según la encuesta ENCLA la remuneración varía según el sexo del trabajador/a. Esta encuesta establece tramos de remuneración y tanto en ENCLA 2006 como en ENCLA 2008, son las mujeres las que se concentran en los tramos de remuneración más bajos y no los hombres. Esto indica que existe una desigualdad de género en el mercado laboral en Chile.

#### **ENCLA 2006 y 2008**

##### **Distribución de los trabajadores por tramo de remuneración, según sexo**

ENCLA 2006				ENCLA 2008			
Tramo de Remuneración		Mujeres	Hombres	Tramo de Remuneración		Mujeres	Hombres
1	135.000 a 202.500	35,2%	27,0%	1	Menos de 159.000	11,0%	4,2%
2	202.501 a 270.000	17,6%	15,8%	2	159.000 a 238.500	33,4%	30,5%

FUENTE: ENCLA 2006 y 2008.

Tabla 1: ENCLA 2006 y 2008. Distribución de los trabajadores por tramo de remuneración, según sexo.

#### ***VI.4.5 Jornada laboral de trabajadoras/es***

##### *Jornada parcial de trabajo*

La jornada parcial de trabajo, es una de las modalidades de trabajo flexible que la legislación permite a las empresas, la cual es principalmente utilizada por las mujeres.

ENCLA 2006 brinda información sobre la distribución de empresas que trabajan en jornada parcial (hasta 30 horas semanales), según feminización de la empresa. El 43,0% trabaja en jornada parcial en la empresa feminizada y el 15,4% trabaja en jornada parcial en la empresa no feminizada. Lo que indica que cuando existe sobre el 50% de mujeres en la empresa, mayor es la cantidad de trabajo en jornada parcial. ENCLA 2008 demuestra que esta situación continúa ya que la proporción de trabajadores contratados directamente con jornada parcial, según sexo indica que son las mujeres las que tienen una mayor presencia en este tipo de jornada laboral (10,7%) y no los hombres (4,0%).

##### *Horas extraordinarias*

En cuanto a las horas extraordinarias ENCLA 2008 nos indica que son los hombres lo que realizan un promedio mensual mayor (19,7%) que las mujeres (14,8%).

##### *Trabajo dominical*

El trabajo dominical es mayoritario en las grandes empresas, esto representa un 48,7%. Esta flexibilidad en la jornada laboral permite a las grandes empresas contar con un sistema de turnos que les posibilita tener a la empresa funcionando de forma ininterrumpida. Este es el caso de las grandes tiendas, ya que su sistema de turnos les permite tener sus puertas abiertas de lunes a domingo.

##### *Sistema de turnos y turnos nocturnos*

El sistema de turnos está presente mayoritariamente en las grandes empresas con un 62,5%, las medianas representan el 43,3%, las pequeñas el 25,2% y las microempresas el 18,4%.

Las grandes empresas son las que mayoritariamente usan el sistema de turnos nocturnos, luego están las medianas empresas (48,4% y 30,3% respectivamente). Los que más utilizan turnos nocturnos son los hombres 8% y no las mujeres 6,4%.

En relación a las cifras mencionadas, son las grandes empresas las que utilizan una mayor flexibilización de la jornada laboral.

#### ***VI.4.6 Organizaciones sindicales***

ENCLA 2006 también da cuenta de la distribución de trabajadores con afiliación sindical por sexo, y sus datos indican que los hombres se encuentran afiliados en un 77,2% y las mujeres 22,8%. Estos datos demuestran por tanto la baja participación de las mujeres en afiliaciones sindicales y la amplia diferencia con los hombres, hecho que continúa ya que ENCLA 2008 da cuenta que los hombres afiliados representan un 67,2% y las mujeres un 32,8%.

Otro dato importante que manifiesta ENCLA 2008 es que la afiliación a organizaciones sindicales es muy baja. Solo un 5,1% tiene una organización sindical activa. Este hecho resulta negativo, ya que, bajo nuestra perspectiva, una forma de mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores es organizándose.

#### ***VI.4.7 Negociación colectiva***

ENCLA 2008 indica que solo un 9,2% de las empresas encuestadas han desarrollado un proceso de negociación colectiva en los últimos 5 años y que estos procesos de negociación colectivas se dan mayoritariamente en aquellas empresas que disponen de sindicatos (94,3%).

En cuanto a las empresas que sí han llevado a cabo un proceso de negociación colectiva en los últimos 5 años, revela que según la feminización de las empresas este proceso es más bajo en las empresas feminizadas (0,8%) que las empresas no feminizadas (8,7%). Por ende son las mujeres las más perjudicadas en este proceso.

Los datos que nos proporciona ENCLA 2006 y 2008 nos indican que las cifras no han cambiado sustancialmente desde el 2006 al 2008. En muchos casos la situación presente en el 2006 continua en el 2008.

ENCLA profundiza en las distintas acciones flexibilizadoras que utilizan las empresas. Legalmente en nuestro país se permite la flexibilización en cuanto a la contratación, por ejemplo, en el tipo de contrato, en la subcontratación y el suministro de trabajadores. También en la jornada laboral como es el caso de la jornada parcial de trabajo, horas extraordinarias, trabajo dominical y turnos nocturnos. Estas acciones flexibilizadoras, menciona ENCLA, se dan mayoritariamente en las grandes empresas. Otro dato relevante que nos proporciona ENCLA es que la organización sindical es baja sobretodo en las mujeres.

Esta encuesta también nos permite aclarar que mujeres y hombres poseen características diferentes, lo cual se manifiesta en hechos como la actividad económica, forma de contratación, en la remuneración y jornada laboral.

La incorporación de las mujeres al mercado del trabajo va en aumento, según la encuesta ENCLA 2008 la distribución de trabajadores por sexo es de 32,7% para las mujeres y 67,3% para los hombres, esto demuestra que existen políticas públicas orientadas a ampliar la llegada femenina como fuerza de trabajo. Sin embargo, las condiciones que regulan esta inclusión afectan profundamente la vida de las mujeres. En primer lugar la división sexual del trabajo continua, los espacios laborales a los que acceden son los referidos a tareas históricamente asociadas y desempeñadas por el género femenino. Las llamadas empresas feminizadas, es decir, en las que el 50% de sus trabajadores son mujeres, según la muestra de ENCLA 2006 representan un 24,3% y según la muestra de ENCLA 2008 23,5%. Son estas empresas las que se concentran mayoritariamente en ramas de actividad como servicios sociales y de salud, enseñanza e intermediación financiera. Las ramas de actividad, por lo tanto, están definidas por el género.

Planteamos como hipótesis que los modelos flexibles de empleo tienen como efecto la consolidación de los roles de género en el caso de las mujeres, ya que, la entrada a los mundos masculinos impide el desprendimiento de su papel tradicional, intensifican sus responsabilidades sin liberarse de sus opresiones de género, promoviendo un aparente mejoramiento de sus condiciones de vida. Sin embargo, resulta lo contrario.

## **VII Marco de referencia**

### **VII.1 Contexto histórico del trabajo femenino en Chile**

El trabajo de las mujeres ha sido invisibilizado a través de la historia por ser considerado como secundario. Es por esto que al buscar sobre la historia del trabajo femenino en Chile encontramos escasos antecedentes que puedan dar cuenta de su trayectoria, de sus retrocesos y de sus avances, más bien encontramos el trabajo de las mujeres siempre a la sombra del de los hombres. La perspectiva de género se ha instalado como una forma de desentrañar esta historia oculta, esta situación de exclusión histórica, visibilizando los mecanismos de discriminación que se esconden detrás de la incorporación de las mujeres al trabajo, al mismo tiempo de desestimar la idea de que el trabajo, en la esfera productiva, es eminentemente masculino.

Tal historia ha contribuido “indirectamente a mantener ciertos discursos que sostienen que el trabajo femenino sería un fenómeno de nuestra historia reciente, es decir de los últimos treinta años” (Zarate, 2005), cuando en realidad el trabajo femenino dentro de la esfera reconocida como pública siempre ha existido en Chile, sobre todo en sectores populares y de bajos recursos, puesto que es únicamente en las clases altas donde las mujeres ven al trabajo como una opción.

En los sectores populares el trabajo para las mujeres se transformó en una necesidad, es por ello que, dentro de los primeros años del siglo XX, las mujeres eran el sostén de la economía familiar, sobre todo en la economía popular campesina, donde se desempeñaron en labores tales como: “hilanderas, tejedora, alfarera, amasandera y viñatera” (Salazar, 1992) lo que se incremento aún más con la migración campo/ciudad y el proceso de industrialización en Chile.

En 1885 se hizo el primer CENSO que contabilizaba a las mujeres dentro del trabajo formal, llegando a una cifra de 35% que representaba la ocupación femenina laboral de esos años: “su trabajo estaba concentrado en manufactura, servicios y actividades comerciales en los centros urbanos” (Hutchinson, 2001). Conforme pasaba el tiempo,

estas cifras disminuyeron, lo que las autoridades atribuyeron a los vaivenes de la economía. Con esto se lograba dar sustento a la idea de que el trabajo de las mujeres era esporádico y circunstancial. Cabe destacar que la disminución de las cifras de empleo de las mujeres no coincidía con la realidad, porque esto se produjo luego de que se hicieran cambios estructurales en el CENSO y luego de que la oficina de inspección del trabajo excluyera intencionalmente a las mujeres jefas de hogar de las cifras oficiales, lo que legitimaría la idea de que el trabajo doméstico, no es considerado trabajo bajo el sistema capitalista.

Pese a lo anterior, en el año 1900 “existían en Santiago cinco numerosos grupos laborales femeninos: las sirvientas domésticas, las lavanderas, las comerciantes, las costureras y las prostitutas” (Brito, 1994), todas actividades que reproducen el rol tradicional de la mujer, puesto a que se encuentran dentro del área de servicios, las primeras cuatro son derivaciones de las tareas domésticas y a las habilidades que se le atribuyen intrínsecamente al género femenino. Las mujeres además, ocuparon cargos al interior de industrias fabriles. Quienes contrataban a estas mujeres hacían hincapié en que esta situación se debía a que resultaban ser más responsables que los hombres quienes se habían entregado al vicio y al alcohol.

Hasta el año 1920 en Chile, la separación entre la esfera familiar y la esfera laboral no se había producido del todo, debido al alto número de mujeres trabajadoras, lo que cambió en el año 1930 “debido a la presión desde arriba (presión institucional) se produjo un quiebre que tensionó la identidad de la mujer popular y la indujo a optar entre la casa y la calle” (Brito, 1994), privilegiando dentro del discurso oficial la primera opción. Tal medida de presión incluso tomó como opción el ir en persecución y represión a las mujeres trabajadoras, las que se encontraban principalmente en los sectores populares.

En cuanto a la instrucción de las mujeres en el ámbito educacional, se debe decir que desde principios de siglo las únicas mujeres que podían acceder a la educación eran aquellas que pertenecían a la clase alta y media alta, ocasionando con esto que las cifras de analfabetismo dentro de las mujeres de sectores populares fuesen cada vez mayores y difíciles de contrarrestar.

Las escuelas que estaban dedicadas a la educación de la mujer, eran dirigidas por mujeres de la clase alta y lo que se enseñaba en ellas eran labores que se denominaban como “propias de su sexo”, es decir, las tareas se separaban según sexo. A las mujeres les correspondían aquellas labores que tenían baja calificación, y aquellas que reproducían su rol tradicional, por esta razón se produce un disciplinamiento de los roles de género que se rearticula en la esfera productiva, ocasionando la división sexual del trabajo, “modelo que ha asumido un carácter normativo en la medida que constituye la base sobre la cual se diseñó la legislación laboral en el capitalismo industrial” (Zarate, 2005), este discurso sobre el trabajo femenino se ha mantenido incluso dentro de la lucha obrera, se pretendía liberar a la mujer, educarla, pero manteniendo los patrones normativos de la sociedad patriarcal, es decir dichas labores reproducían la opresión de la mujer.

A medida que pasa el tiempo, las mujeres empezaron a tomar conciencia de su situación de opresión y se organizan para dar solución a las distintas problemáticas que tenían como mujeres obreras, conformándose de esta forma diferentes movimientos reivindicativos y emancipatorios, unos de los más importantes, el FOCH y el MEMCH.

Aún así el trabajo femenino dentro de las cifras oficiales seguía siendo percibido como inestable, además de reproducir la discriminación de géneros, lo que se vislumbraba especialmente en la diferencia de salarios y en la doble carga que debían soportar las mujeres al tener que compatibilizar el trabajo doméstico con el trabajo asalariado. Todo lo anterior a pesar de que en el gobierno de Pedro Aguirre Cerda se impuso el lema: *Igual salario por igual trabajo*. Los empresarios se las ingeniaron para seguir pagando menos a las mujeres, en parte también, ya que el trabajo femenino era considerado como un trabajo accesorio dentro de la economía nacional.

A medida que transcurre el tiempo cada vez más mujeres forman parte del mercado laboral formal, debido al acceso cada vez mayor a la educación superior. A pesar de esto, las mujeres de clases populares seguían encontrándose en situación de desventaja, encontrándose en trabajos mal pagados y con baja calificación, lo que no permitía vislumbrar un horizonte esperanzador.

Cuando es impulsado el plan laboral en los años 70', las mujeres sufren la consecuencia directa de este, debido a que además se le entregaban mayores garantías a las empresas que a las propias trabajadoras, iniciando una realidad que además iba en contra de la asociación y que más bien imponía como ideal la individualización de las personas, según lo cual cada persona trabajaría en su propio beneficio y además según las reglas que impusiera el mercado, lo que hace que el trabajo se precarice aún más, sobre todo en empresas feminizadas (donde el número de mujeres en la empresa es mayor al 50%).

Con estas condiciones las mujeres que trabajan en tareas con menor calificación, es decir, aquellas mujeres que pertenecen al sector popular y de bajos recursos, deben insertarse en el mercado donde la desigualdad de condiciones es reproducida, con horarios poco normales, que le impiden la asociación con otras mujeres para obtener mejores condiciones de trabajo, y que además, en vista de las pocas alternativas ofrecidas por el mercado, en tiempo de crisis, se ven conducidas a aceptar cualquier trabajo con el fin de obtener ganancias que le garanticen la subsistencia familiar, al mismo tiempo que le permitan conjugar la esfera doméstica con la esfera productiva.

Con lo anterior se muestra que pese a la larga trayectoria que ha seguido el trabajo femenino en Chile, aún siguen existiendo desigualdades que acentúan la precarización laboral de las mujeres.

## **VII.2 Papel tradicional**

Desde muchos atrás se produce la división sexual del trabajo, que ha sido una de las explicaciones de la separación del ámbito público y privado, provocando la dicotomía entre los géneros, el masculino que produce y el femenino que reproduce. Este orden se consolidó y profundizó con la revolución industrial, ya que el trabajo doméstico era opuesto al productivo. Esta separación trajo consecuencias que marcarán las historias de las mujeres.

Mientras en el trabajo productivo entran en vigor las reglas del poder del mercado, en el trabajo reproductivo se reclama naturalmente la realización gratuita del trabajo cotidiano. A la contractualidad de las relaciones laborales se le contrapone la comunidad colectiva del matrimonio y la familia. La movilidad y competencias

individuales que se requieren para el ámbito de la producción chocan en la familia con la contraexigencia de sacrificarse por el otro (Uribe, 2008).

Convirtiéndose, la situación de desigualdad entre hombres y mujeres en una característica de la sociedad industrial.

El ideal patriarcal de mujer se modifica según el contexto histórico. Se viste de distintas maneras, tiene contenidos que cruzan, otras esferas. La descripción Burguesa de mujer, es decir, la ama de casa, la madre ejemplar, que en la primera parte del siglo XX dominará la visión del deber ser correspondiente a la mujer, este aspecto se relaciona con las labores de madre, especialmente en los primeros años de vida de sus hijos, su presencia se convirtió en un aspecto clave en el desarrollo de un recién nacido, temas como la lactancia aumentaron la dependencia que los hijos tenían de su madre, por lo tanto, en forma paulatina las mujeres fueron relegadas al ámbito privado, lo anterior es fundamentado por el conocimiento científico, por ejemplo, la psicología promovía la responsabilidad materna en la formación de los individuos en todas las etapas de su vida.

En la segunda mitad del siglo XX los cuestionamientos de los movimientos feministas (iniciados a en la primera mitad del siglo) sobre el papel de las mujeres en el mundo se intensifican, provocando una profunda revisión y el posterior rechazo la situación de opresión que vivían las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

El proceso histórico de la modernidad avanzada (llamada por algunos autores postmodernidad) comienza a instalar la individualización, es decir, la pérdida de una identidad aglutinadora relacionada con la clase, género, etc. Por lo tanto se intenta unir el ámbito público y privado, dando paso al individuo como productor de cultura desde su ser único e irrepetible en el mundo.

Esto tiene consecuencias e implicancias distintas en cómo se relacionan las esferas familiar y productiva para hombres y mujeres. La asignación al rol sexual convencional hace que estos ámbitos, en el caso de las mujeres, se contradigan y que, para los hombres, en cambio, se refuercen (Uribe, 2008).

Lo anterior tiene que ver con un proceso de individualización de las mujeres marcado por la contradicción, ya que no se han podido desprender de la responsabilidad familiar, aunque se incorpore a áreas antes negadas como la educación o el mercado del trabajo,

sigue viviendo con el mundo público y privado tensionados por relaciones sociales que no han logrado liberar a las mujeres de la esfera reproductiva.

En este contexto el mercado laboral necesita renovarse, una nueva mano de obra. En este sentido la flexibilidad laboral ha sido el escenario perfecto para que la tensión entre familia y trabajo que viven las mujeres pueda realizarse de manera simultánea.

### **VII.3 Neoliberalismo**

El desarrollo del modelo económico en Chile, desde la década del 30 hasta 1973, se caracteriza por impulsar la industrialización en el país. Para esto se desarrolla el modelo de Industrialización por sustitución de Importaciones (ISI), con el cual buscaba sustituir los productos que eran importados por los nacionales. Para dar impulso a este modelo, el Estado protegió a las industrias a través de créditos y rebajas en los aranceles. El Estado entonces, cumplía un papel económico primordial y los trabajadores se veían beneficiados por sus decisiones, pero además de esto el Estado “era visto como regulador de las desigualdades sociales, rol que debía cumplir a través de medidas en favor de la democratización social en campos como la salud, la educación, la vivienda y la previsión” (Vergara, 1985).

A partir de la década del 30 entonces, el Estado no solo era promotor de la industrialización en el país, sino también era un garante de la democratización tanto económica como social.

El Estado veía como una necesidad el cambio social y para eso era necesario impulsar reformas económicas, lo cual significaba:

Imponer regulaciones a las iniciativas económica de los particulares a través de controles de precios, de la fijación legal de los salarios, del control del crédito, para que este circule de un modo relativamente “igualitario” en la sociedad...también reforzar la influencia del Estado en la educación, fortalecer su presencia en la salud, en la previsión social (Vergara, 1985).

De este modo el Estado actuaba simultáneamente en función de dos ideas que eran: un Estado que permitiera la realización de intereses generales, junto con la necesidad de llevar a cabo reformas sociales.

Otro de los elementos primordiales del Estado era la importancia de la democracia, ya que se creía que era una forma eficaz de organizar la política. Este elemento era compatible con la idea de garantizar el pluralismo político, es decir, contar con una política donde existieran expresiones de diferentes sectores o grupos.

Todos estos elementos que caracterizaron la época pasada fueron criticados por el discurso que se desarrolló después de 1973, debido al Golpe Militar. El nuevo periodo se caracteriza por la idea de *refundar* la sociedad Chilena, ya que esta se había visto perjudicada producto de un Estado regulador de los procesos económicos y sociales y también por la democracia y pluralismo político. El Estado ya no juega un papel económico primordial, ahora ese papel lo asume la empresa privada. El principio fundamental es que la economía debe funcionar en relación al libre comportamiento de la oferta y la demanda. Existe un modelo económico que privilegia los productos importados, es decir, un modelo “abierto al exterior”.

Las críticas al intervencionismo Estatal se focalizaban principalmente en el periodo de la Unidad Popular, ya que es cuando el aparato público toma fuerza y aumentan las dificultades para el funcionamiento del libre mercado. Según ellos “esas trabas habían terminado por asfixiar la libre iniciativa de los particulares, desencadenando fuertes desequilibrios en todos los mercados y una ineficiencia garantizada en el aparato productivo” (Vergara, 1985).

Otras de las medidas adoptadas por el Régimen Militar fue la privatización de empresas públicas, que durante Unidad Popular fueron expropiadas, así como también la libertad para que los capitales extranjeros actuaran en el país.

Esta constituye la primera fase del Régimen Militar, ya que existían solo unos atisbos de lo que más tarde sería la radicalización en la liberalización de los mercados y su apertura al exterior. La segunda fase comienza en abril de 1975 con el llamado Plan de

Recuperación Económica, también denominado Plan de shock. Es aquí cuando se comienza a imponer el neoliberalismo dentro del Régimen.

El neoliberalismo se implementa gracias a la participación de los Chicago Boys. Estos eran un grupo de economistas que habían estudiado en la Pontificia Universidad Católica de Chile y que continuaron estudios de postgrado en la Escuela de Chicago, gracias a un convenio entre ambas Universidades. El modelo que implementaron estos economistas en Chile “constituyó un caso extremo por la amplitud del papel asignado al mercado, por la privatización profunda de los medios de producción y por el cambio impuesto sobre la organización social del país” (Ffrench-Davis, 1999).

En esta fase se retiran todos aquellos que sostenían posturas más *moderadas* en cuanto al funcionamiento de la economía del país y se remplazaron por técnicos que estaban profundamente comprometidos con el neoliberalismo. Estos técnicos sostenían que el Estado debía estar separado de la economía, de esta forma el Estado no debía tener empresas, ese trabajo era considerado solo para los privados. Se finaliza también el periodo de industrialización sustitutiva y las políticas sectoriales. A partir de mediados de 1975, se implementan medidas como la disminución de las tarifas aduaneras y se eliminaron lo que ellos consideraban trabas a las importaciones, como cuotas de importación y licencias.

La privatización tomo mayor importancia, esta se llevo a cabo incluso con las empresas y la bancas que estaban en las manos de CORFO y se redujo el gasto público.

La opción económica que tomaron los neoliberales con el shock de abril de 1975 trajo muchas consecuencias, ya que dio origen a una dura recesión, provoco el aumento del desempleo, un deterioro en los salarios reales y el aumento del costo de crédito. Sin duda los más afectados fueron los asalariados, pero también el empresariado del país sufrió daños.

La clase media debió luchar con el desempleo y con los cambios en la política económica que los marginaba en el acceso a servicios sociales, entre ellos la educación, hecho muy relevante, ya que por años constituyo un medio para poder ascender socialmente.

Los únicos que se veían beneficiados con el modelo económico eran aquellas personas que estaban en relación con actividades financieras, comerciales y de exportación. Todos estos cambios fueron de la mano con aumento de los mecanismos de represión.

Luego de esto se produce una expansión de la ideología del neoliberalismo, la libertad económica es considerada como la libertad para actuar en el mercado sin la intervención del Estado. El principio de subsidiaridad convierte al Estado en medio para defender la propiedad privada, la libre competencia y asegurar la erradicación de la extrema pobreza. En el ámbito laboral, se continuó con la suspensión de la negociación colectiva, la elección sindical y la prohibición de la huelga.

Desde 1976, los liberales hicieron constantes esfuerzos por eliminar la intervención del Estado en las relaciones laborales entre el trabajador y el empleador. Según ellos existían en el mercado de trabajo mucha *rigidez*. Es por esto que “exigían derogar la ley de inamovilidad, y abolir la fijación de remuneración por ley, salarios mínimos y el impuesto previsional al trabajo” (Vergara, 1985). También pretendían terminar con las prácticas sindicales monopólicas, para así evitar el fortalecimiento de la organización sindical. Debía existir por lo tanto, la libertad del empleador para acordar con el trabajador diversas formas de trabajo, sin rigideces de parte del Estado.

Para esta fase la consagración del neoliberalismo se materializa finalmente con la nueva constitución en agosto de 1978, así como el anuncio de la Reforma Laboral.

## VIII Marco teórico

### VIII.1 Flexibilidad laboral

Durante los gobiernos de La Concertación de Partidos por la Democracia, centros de investigación como *Libertad y Desarrollo* abogaron por una mayor flexibilidad laboral, ya que según ellos “la rigidez de la legislación impone costos laborales que atentan contra la eficiencia y la competitividad del país, perjudicando la economía y –por ende- a todos sus componentes, incluidos los propios trabajadores” (Libertad y Desarrollo, 2003). Sostuvieron que más que una flexibilidad laboral existía adaptabilidad, por lo cual no se podía avanzar en la economía del país, ya que “toda persona aspira a un trabajo sólido y estable, pero tener uno limitado o aun "precario", es siempre mejor que ninguno” (Libertad y Desarrollo, 2003).

Al igual que este centro de investigación, el objetivo del empresariado está dirigido a:

Alcanzar la autorregulación o desregulación abierta del mercado laboral, es decir, que éste se rija exclusivamente a través de acuerdos contractuales individuales entre cada empleador y cada trabajador, sin que ningún otro agente “externo”, como el Estado o los sindicatos, “distorsione” el libre intercambio de la oferta y demanda de la fuerza de trabajo (Acuña & Pérez, 2005).

Según esta apreciación la flexibilidad laboral es el principal medio para lograr el éxito económico. Desde este punto de vista, los costos que implican contratar y despedir debilitan la productividad. Muy por el contrario se encuentra la mirada de los sindicatos, ya que estos luchan constantemente por disminuir la flexibilidad laboral y por denunciar malas prácticas laborales de parte del empresariado.

Por ende el pensamiento neoliberal en que se basa nuestra economía lleva a impulsar políticas gubernamentales, normas y leyes que rigen el mercado laboral para que surja una creciente flexibilidad laboral, dejando atrás modalidades habituales de trabajo. El problema está en que esta flexibilidad laboral viene en ocasiones, asociada con elementos negativos como precariedad laboral y baja sindicalización. Producto de esto

muchos trabajadores/as han debido sufrir consecuencia como el empleo inestable<sup>3</sup>, la contratación a corto plazo, fijo o temporales, remuneración variable, la obligación de los trabajadores a realizar múltiples tareas, incluso a establecer competencias entre los trabajadores, ya que muchas veces se responsabiliza al empleador de sus ventas, asegurando de esta forma la autoexplotación.

### **VIII.1.1 Concepto de Flexibilidad laboral**

Los asalariados/as en relaciones flexibles son:

Aquellos/as que han sufrido modificaciones en sus condiciones laborales producto de las acciones flexibilizadoras de las empresas, que responden a diferentes estrategias para disminuir riesgos y costos. Las más reconocidas son: suministro de personal, subcontratación o externalización de funciones, trabajo temporal, pago por resultado, jornadas de trabajo flexibles (Gálvez & Bravo, 2005).

Para desarrollar el concepto de flexibilidad laboral recurrimos al trabajo de Thelma Gálvez y Rosa Bravo: *Incorporación y segregación de las mujeres en nuevas formas de trabajo*, SERNAM: Santiago, 2005. Para quienes existe una diferencia entre asalariados en relación normal y asalariados en relación flexible. Considerando a los asalariados en relación flexible como el opuesto a los asalariados en relación normal.

Los asalariados/as en relación normal deben cumplir simultáneamente con las siguientes condiciones<sup>4</sup>:

1. Vínculo con el empleador/a es mediante la contratación directa
2. Duración de la contratación es indefinida
3. Tipo de funciones desempeñadas son continuas a través de más de un año
4. Tipo de ingreso consiste en un salario fijo
5. Jornada laboral es regular.

---

<sup>3</sup> Se considera que un empleo es inestable si tiene contratos o acuerdos de duración limitada y/o si tiene asignadas tareas temporales, estacionales o eventuales (Gálvez & Bravo, *Incorporación y Segregación de las Mujeres en nuevas formas de trabajo*, 2005).

<sup>4</sup> La información, creación de conceptos e indicadores, respecto a el asalariado en relación normal y en relación flexible, corresponde al trabajo de: (Gálvez & Bravo, 2005).

Los asalariados/as en relación flexible en cambio deben cumplir por lo menos una de las siguientes condiciones para considerar que la empresa sostiene acciones de flexibilización:

1. Vínculo con el empleador/a es mediante intermediación
2. Duración de la contratación es limitada en el tiempo
3. Tipo de funciones desempeñadas son temporales
4. Tipo de ingreso consiste en un salario variable
5. Jornada laboral es variable.

Caracterización de las condiciones laborales que se consideran flexibles:

**Vínculo con el empleador:** un trabajador/a en condiciones flexibles es contratado/a bajo un sistema de intermediación.

Se considera en situación de intermediación a todo asalariado/a que declara ser contratado por una agencia para trabajar en otro establecimiento, o por una empresa o persona subcontratista que contrata directamente el trabajo que ejecutará el asalariado para otra empresa o cliente, o cualquier otro tipo de intermediación que no corresponda a los anteriores. La característica común es que el asalariado depende contractualmente de una persona o empresa distinta de la que utiliza su trabajo (Gálvez & Bravo, 2005).

Esta modalidad se considera flexible, ya que la empresa compra el empleo que necesita, estableciendo una relación de intermediación entre el trabajador y la empresa.

*Duración de la contratación:* un trabajador/a en condiciones flexibles sostiene una duración de la contratación limitada, ya sea a la temporada, al término de la obra, proyecto, actividad, todo menor a un año. Se considera flexible por que el empleador no asume ningún tipo de compromiso sostenido en el tiempo con el/la trabajadora.

*Tareas desempeñadas:* un trabajador/a en condiciones flexibles realiza tareas temporales ya sea por estacionalidad de la actividad, por términos de la actividad, o eventuales. El hecho de asumir tareas continuas depende su continuidad en la empresa.

*Tipo de ingreso:* un trabajador/a en condiciones flexibles recibe un tipo de ingreso variable que puede ser solo por pago de producto o servicio, solo pago de comisiones o similares, o bien una combinación de ambas. El ingreso que recibe el/la trabajadora depende de la producción que realice. Esta condición es flexible, ya que la empresa responsabiliza al trabajador/a de los cambios en el mercado y no le asegura un sueldo estable para vivir. El trabajador/a se convierte en el responsable de que la empresa disponga en ocasiones de una baja demanda.

*Jornada laboral:* un trabajador/a en condiciones flexibles tiene una jornada laboral variable. La empresa ajusta los horarios de la forma en que la producción se vea beneficiada, estos pueden ser turnos de fines de semana o bien de noche, horarios variable (ya sea según acuerdo o fijada por el propio trabajador).

Según la información anterior podemos sostener que un trabajador/a en condiciones flexibles está en riesgo de sufrir múltiples problemas. Estos dicen relación con:

- No tener una relación directa con su empleador, que permita un mayor compromiso entre el trabajador y el empleador.
- No contar con un contrato de trabajo indefinido, que permita una proyección en el tiempo y la seguridad para él/ella y su familia.
- No desempeñar tareas sostenidas en el tiempo, que permitan la continuidad en el trabajo.
- No contar con un salario fijo, que permita la seguridad de contar establemente con un sueldo para cubrir las necesidades propias del hogar.
- No contar con una jornada laboral regular, que permita por ejemplo días de descanso los fines de semanas.

### ***VIII.1.2 Precariedad Laboral***

Desafortunadamente “las actuales condiciones de empleo establecidas en el marco del proceso de flexibilización laboral, exponen a las personas a constantes situaciones de inestabilidad, precariedad e intensificación del trabajo que van filtrando en sus vidas

cotidianas” (Acuña & Pérez, 2005) a niveles tan elevados que causan problemas irreparables tanto para el trabajador/a como para su entorno.

Según Rodgers la precariedad está asociada a una combinación de los siguientes factores<sup>5</sup>:

- a) "Grado de certidumbre de la continuidad del trabajo: trabajo con horizonte a corto plazo o con riesgo de pérdida elevado.
- b) Control sobre el trabajo: trabajo más inseguro cuanto menos controle el trabajador las condiciones laborales, los salarios o el ritmo de trabajo.
- c) Grado de protección: desprotegido tanto de cobertura social, de discriminación, de despidos improcedentes, de condiciones de trabajo inadecuadas.
- d) Nivel relativo de ingresos: el trabajo mal remunerado es precario si está asociado a la pobreza y a la inserción social insegura".

Según esta definición entonces podemos decir que existen trabajos flexibles que son precarios, ya que:

- Realizar tareas temporales, ya sea por estacionalidad de la actividad o por términos de la actividad, no permite una continuidad del trabajo a largo plazo, por ende produce grados de incertidumbre.
- También podemos asociar los trabajos flexibles con bajos grados de protección como es el caso de la falta de sindicatos. Sobre todo en el caso de mujeres trabajadoras, el porcentaje de sindicalización es baja, esto producto de la escasez de tiempo del que disponen estas mujeres por cumplir un doble rol (productivo y reproductivo) y también producto de la jornada no regular en la que trabajan; turnos de fines de semana, de noche y horarios variable, dificultan esta labor. Esta falta de organización sindical produce efectos negativos para las/los trabajadores como por ejemplo un menor resguardo de las condiciones laborales.
- Otro caso de precariedad es producto de los bajos sueldos que reciben los trabajadores/as en condiciones flexibles. Formas de pago como; pago de producto o servicio, solo pago de comisiones o similares, o bien una combinación de ambas, hacen

---

<sup>5</sup> Este concepto de precariedad laborales es extraído del trabajo de: (Gálvez, Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo, 2001).

que no solo el trabajador/a reciba un sueldo variable si no también que esta sean insuficiente, ya que responde a las demandas del mercado en caso de esta sea baja, el ingreso también será bajo.

Por lo tanto:

En la actualidad, muchos de los nuevos trabajos flexibles –o empleos atípicos– son precarios, en tanto se vinculan con ingresos bajos, insuficientes para asegurar la subsistencia de los trabajadores y trabajadoras, así como con la restricción o falta total de protección laboral y social. Se caracterizan por la exclusión de algunos elementos que antes eran consustanciales a toda relación laboral; entre ellos, el contrato de duración indefinida con jornada completa, más un solo empleador y un solo lugar de trabajo, disposiciones en que se basaban las regulaciones sobre jornada, fueros, protección de maternidad, cotizaciones previsionales, indemnizaciones y protección legal de ciertos derechos, tales como la posibilidad de ejercer actividades sindicales y negociar colectivamente (Todaro & Yáñez, 2004).

Frente a la poca intervención del Estado y tipos de trabajo flexible que funciona de forma precaria, las mujeres son las más perjudicadas debido que para poder compatibilizar el trabajo con las labores del hogar deben incorporarse al trabajo flexibles los cuales no aseguran la calidad ni la estabilidad laboral. La mujer al no tener más alternativa queda subordinada por los mecanismos ciegos del mercado.

### ***VIII.1.3 Tipos de Trabajos Flexibles***

Existe una variedad de trabajos flexibles, entre ellos se desatacan dos formas actuales de contratación, ya que poseen una baja protección laboral y dispone de una significativa participación femenina.

Estos trabajos son:

#### *Vendedoras de intangibles financieros y servicios:*

Son aquellas mujeres que trabajan como vendedoras o como demostradoras de grandes tiendas, también denominados *retail*, como vendedoras de seguros, de tarjetas de créditos, entre otros.

En los últimos años las grandes tiendas han adquirido una notoria participación en la economía del país. Tanto así que gran parte de las ganancias del país son gracias a los ingresos de este sector. Para obtener estas ganancias, las grandes tiendas han debido recurrir a formas flexibles de trabajo que tienen altos grados de precariedad laboral.

En las grandes tiendas se flexibiliza el vínculo con el empleador, ya que se utiliza la contratación bajo un sistema de intermediación. Existe en estos mercados un porcentaje de vendedoras que está contratada directamente por la empresa para la cual trabaja y otro porcentaje de trabajadoras que está contratada bajo un sistema de intermediación, por ende las empresas tienen vendedoras con empleo y otras con subempleo, hecho que les permite reducir los costos asociados a la contratación. Por ende “la subcontratación ha sido una estrategia económicamente exitosa, pero a menudo ha facilitado el deterioro de las condiciones de trabajo y ha sido utilizada para evadir responsabilidad laboral” (Gálvez, Henríquez, & Morales, 2009).

En este tipo de trabajo flexibiliza también la duración de la contratación, ya que las vendedoras o demostradoras tienen una duración limitada de la contratación. Al llegar a la empresa tienen un contrato de tres meses. Este contrato es extendido en el tiempo solo si la vendedora o demostradora manifiesta su habilidad para trabajar en la empresa. En algunos casos este contrato se extiende, pero en la mayoría de los casos sigue siendo una contratación limitada en el tiempo.

La remuneración es otro de los elementos que se flexibiliza, ya que las vendedoras o demostradoras de las grandes tiendas tienen un salario variable. Disponen de un sueldo base y lo demás consiste en comisiones por las ventas que realizan. De esta forma la empresa responsabiliza a la vendedora por los cambios que se producen en las ventas.

Por último la jornada laboral también se flexibiliza, ya que es variable, se ajusta a diversos horarios, de esta forma las mujeres que tienen familia pueden compatibilizar mejor su labor de madre y de trabajadora.

### *Vendedoras de tangibles por catálogos:*

Son aquellas vendedoras que a través de un catálogo venden los productos de una marca determinada, como por ejemplo, cosméticos.

En este tipo de trabajo la vendedora compra un catálogo a la empresa, firma en forma de garantía un pagaré y además de esto un tipo contrato en que se describen las reglas que debe seguir. La vendedora busca su clientela los cuales solicitan productos que están en el catálogo, una vez que la vendedora a podido reunir una cantidad importante de pedidos, compra los productos a la empresa y recibe un porcentaje por las ventas.

Estos trabajos son flexibles ya que las vendedoras disponen de un sueldo variable. La empresa le impone un plazo por ventas y un mínimo de ventas, pero no así un sueldo base. Su ingreso va a depender necesariamente de la cantidad de productos que puedan vender. En casos de que las ventas decaigan por ejemplo producto de una crisis económica son las vendedoras las que deben sufrir las consecuencias.

Este tipo de trabajo es precario ya que las vendedoras tienen altos grados de incertidumbre en la continuidad del trabajo. De no lograr el mínimo de ventas las trabajadoras son despedidas de la empresa. También este tipo de trabajo es precario por qué no cuenta con una cobertura de salud y de vejez. En estos tipos de trabajo las vendedoras deben salir a terreno a trabajar, por lo tanto las probabilidades de un accidente laboral son más altas. Estas vendedoras también están en riesgo de adquirir stress laboral, ya que la presión por buscar ellas misma su clientela y además cumplir con un mínimo de metas las expone a un mayor riesgo, pero la empresa desconoce este derecho.

Por último, otro de los factores importantes que demuestra la precariedad del trabajo, es que el sueldo que reciben las vendedoras no permite cubrir sus necesidades básicas. Esto lleva a que las mujeres vean este trabajo solo como una *ayuda* para el ingreso familiar.

Este tipo de trabajo está elaborado principalmente para mujeres dueñas de casa, lo que permite la mantención del papel tradicional de las mujeres. Las mujeres venden sus productos pero sin descuidar las labores del hogar, ya que realizan las ventas en el sector

donde viven o bien cuando realizan sus actividades diarias como ir a buscar a los hijos al colegio.

Este tipo de trabajo pretende que las vendedoras sean trabajadoras independientes, para que así la empresa no tenga que responsabilizarse por la protección laboral de las vendedoras.

Aunque se trata de una relación de independencia, hay varios elementos indirectos de subordinación laboral. Se ofrecen productos estándar a precios fijos, se les acompaña de instrucciones de uso y aplicación, proporcionadas y garantizadas por la empresa proveedora, se exigen metas de ventas. Algunas tienen sistemas de supervisoras y de líderes que apoyan e incentivan a las vendedoras, en una especie de jefatura. La relación de trabajo es de independencia en su forma contractual con elementos de subordinación en su forma de trabajo (Gálvez T. , Vendedoras cuentan: actuales formas de contratación, 2005).

Estos tipos de trabajos flexibles tienen baja protección laboral y altos grados de precariedad laboral, lo que afecta principalmente a las mujeres, ya que son ellas las que más se concentran en estas labores. Un factor importante es que estos trabajos tampoco favorecen a la sindicalización, ya que las vendedoras se encuentran físicamente divididas.

## **VIII.2 Formas en que las mujeres enfrentan los problemas por desempeñar labores flexibles**

### ***VIII.2.1 Organizaciones Sindicales:***

Como hemos señalado, la flexibilidad laboral puede presentar para las mujeres la oportunidad para compatibilizar las labores domésticas con las labores productivas, pero por otro lado acarrea un sin número de problemas que van desde la escasa protección social a las casi nulas posibilidades de organización y/o negociación colectiva, llegando incluso a la explotación de parte de empleadores a trabajadores que se encuentran en trabajos flexibles, dado a que la flexibilidad laboral para las empresas es “la orientación estratégica que se centra en la reducción de costos involucrados en la utilización de trabajo” (Echeverría & Diego, 2004) tanto así que en algunos casos estos empleos se

presentan como actividades que sólo llegan a cubrir el nivel de subsistencia; esto es “cuando la actividad permite la satisfacción de necesidades básicas pero no hace posible ninguna forma de acumulación y crecimiento” (Razeto, 1993). La situación anterior afecta principalmente a mujeres, pues por considerarse mano de obra secundaria, son quienes reciben menores ingresos por el trabajo realizado, lo que lleva a que la pobreza se feminice sobre todo en hogares con jefatura femenina, puesto que es en estos hogares donde sólo se cuenta con el salario de la mujer, que al ser bajo no alcanza para cubrir las necesidades básicas.

Según los fundamentos de la flexibilización, este sería; “un sistema empresarial de utilización y organización del trabajo que permite que la jornada de trabajo se adecue a las necesidades de los/as trabajadores/as” (Alvear, 2009), lo que no se condice con la realidad, puesto que las mujeres que se encuentran en trabajos flexibles tienen escasas posibilidades de negociar los tiempos de trabajo, los que finalmente son impuestos por la empresa, situación que no permite optimizar el tiempo y compatibilizar el trabajo productivo con las labores domésticas, familiares y de cuidado. Estas últimas, tareas asignadas culturalmente a la mujer y que no han sido cuestionadas críticamente a pesar de las transformaciones ocurridas por la incorporación cada vez mayor de las mujeres al mercado laboral.

Una de las posibilidades que tienen las mujeres para enfrentar estos problemas es la organización en sindicatos y la negociación colectiva, las que son “usualmente comprendidas como parte del derecho colectivo de trabajo” (Celhay & Gil, 2007). El sindicato se entiende como “una organización integrada trabajadores/as en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales, directamente relacionados con la actividad laboral”<sup>6</sup>, el sindicato entonces implica la existencia de lazos de asociatividad entre los/as trabajadores/as de una empresa.

La sindicalización como forma de organización no presenta una alternativa para abordar las problemáticas laborales sobre todo de las mujeres, considerando que según el informe de la OIT, “la tasa de sindicalización en el año 2006 sólo alcanzaba el 7,5% entre

---

<sup>6</sup> Definición disponible en [www.asemuch.cl/asemuch/publico/ftp/archivo/asemuch.ppt](http://www.asemuch.cl/asemuch/publico/ftp/archivo/asemuch.ppt). Confederación Nacional de Funcionarios Municipales de Chile.

mujeres” (Gerhand & Velasco, 2007), cifra que muestra la agudización de los problemas de las trabajadoras quienes por no estar organizadas no obtienen respuestas a sus demandas, las que finalmente son *invisibilizadas*.

Entre los factores identificados por las Comisiones de Mujeres de las Centrales del Cono Sur que contribuirían a explicar la baja sindicalización femenina se encuentran:

1. Las dificultades de tiempo de las propias trabajadoras, que tienen que combinar sus responsabilidades laborales y familiares.
2. La concentración de las mujeres en sectores donde no hay sindicatos – o donde si los hay, enfrentan limitaciones para negociar colectivamente, como por ejemplo el servicio doméstico – las convierte, en la práctica, en no sujetos de sindicalización.
3. La falta de receptividad de los sindicatos para modificar una cultura esencialmente masculina, que no reconoce rango sindical a muchos de los problemas propios de las mujeres producto de la subordinación de género y a veces resiste la incorporación de las mujeres en los cargos directivos (Valenzuela, 1998).

Con respecto a esta situación Ximena Díaz sostiene una hipótesis en donde “la flexibilidad, en la medida que individualiza y hace heterogéneo el uso del tiempo de las personas, incide en la desarticulación de los nexos sociales y de la capacidad de acción colectiva” (Todaro & Yáñez, 2004), es decir la jornada de trabajo y la rotación de los tiempos de trabajo inciden en la poca relación y lazos sociales existentes entre los/as trabajadores/as, esto sucede sobre todo en un sistema donde se premia salarialmente la renuncia a los derechos laborales, a esto se suman las altas cifras de subcontratación, y el hecho que Chile es uno de los países donde las cifras de sindicalización fluctúan entre el 11%. Si examinamos esta cifra notamos la baja participación de las mujeres en organizaciones sindicales, lo que muestra una brecha significativa de género alimentada por la baja valoración del papel de la mujer en estructuras sindicales, por presentar estas organizaciones, “un espacio tradicionalmente masculino y machista” (Gomez & Pedrol), espacios que no se han reformulado estructural ni culturalmente para dar cabida a las demandas laborales tanto de hombres como de mujeres en conjunto.

Por otra parte, el sindicato en Chile tiende a ser planteado de manera economicista y reivindicativo puesto que “se ha ido estrechando su ámbito de acción solamente a lo

económico – a la reivindicación fundamental del sueldo y salario” (Castro, 1982), lo que provoca que queden fuera de discusión inquietudes más allá de lo económico que no se encuentran satisfechas en el sindicato, y que perjudican la calidad de vida de los/as trabajadores/as, especialmente mujeres quienes al no ver satisfechos sus derechos optan por aceptar las condiciones de trabajo, sean estas buenas o malas.

El problema de las bajas cifras de sindicalización en Chile entonces, no se presenta como problema urgente a resolver ni por el Estado ni por el mercado, debido a que “el artículo N° 19 se refiere a la sindicalización. Reconoce el derecho de todo trabajador a sindicarse en la forma que establezca la ley, señalando de forma expresa que la sindicalización será siempre voluntaria” (Celhay & Gil, 2007), lo que se instala como un arma de doble filo. Por un lado el trabajador no puede ser obligado a participar en una organización sindical, pero por otro lado se considera como aceptable la no afiliación.

Cabe destacar que en muchos casos existe miedo generalizado de los/as trabajadores/as para organizarse sindicalmente, debido a la amenaza de despido de parte de las empresas, y a la alta cifra de personas que buscan trabajo, lo que también significa una amenaza sobre todo en trabajos que requieren baja calificación y donde la mano de obra es abundante, y donde por lo mismo los/as trabajadores/as se encuentran susceptibles a ser reemplazados fácilmente, en estos casos, si bien la decisión a no organizarse es personal, no se puede dejar de destacar que esto responde a una problemática estructural donde la incertidumbre y el miedo se presentan como los mayores obstáculos para la organización sindical, no porque ello no implique beneficios ni la resolución de problemas laborales con urgencia de ser abordados, sino por los altos riesgos que esto implica para los/as trabajadores/as, especialmente para las mujeres, quienes debido a la “división sexual del trabajo” tienden a ocupar puestos donde las posibilidades de sindicalizarse son escasas, esto es en pequeñas empresas o grandes empresas de retail.

### ***VIII.2.2 Redes Sociales:***

Frente a una situación laboral donde los nexos entre trabajadores se encuentran fragmentados, la capacidad de negociación colectiva se encuentra coartada, y se privilegia la negociación individual, es donde aparecen formar propositivas de enfrentar

los problemas surgidos por desarrollar labores flexibles, soluciones que tienen que ver con las propuestas que surgen de las propias trabajadoras en su entorno social. Estas soluciones se encuentran encabezadas por las redes sociales.

Una red social es “un conjunto bien definido de actores, individuos, grupos, organizaciones, comunidades que están vinculadas unas con otras, a través de una o un conjunto de relaciones sociales” (Lozares, 1996), organizaciones y/o lazos que se encuentran conformados especialmente por familiares y amigos que se convierten en el principal apoyo de las mujeres trabajadoras, sobre todo en sectores populares, donde cobra gran importancia la colaboración familiar y/o comunitaria.

En estos sectores las redes sociales “logran reconstruir relaciones económicas basadas en la reciprocidad y la cooperación que predominaban en formas más tradicionales de organización económica” (Razeto, 1993), redes que se han fracturado en la sociedad producto de la instalación del capitalismo cuya cualidad más representativa es la recreación de relaciones basadas en la individualidad.

Haciendo frente a lo anterior, las mujeres trabajadoras han rescatado formas tradicionales de organización económica, las que se pueden entender bajo el concepto de economía de la solidaridad. Puesto que en sectores más bajos, ellas acuden a las redes sociales en busca de apoyo económico, asistencial y comunitario para lograr satisfacer necesidades que en el mundo laboral no encuentran respuesta debido a la escasez de recursos y a las relaciones laborales/económicas basadas en la individualidad.

Estas redes sociales tienen mayor incidencia sobre la re-organización de las tareas de cuidado, ya que si bien existe una ley que dice que las empresas o “los establecimientos que ocupan 20 trabajadoras o más de cualquier edad o estado civil deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo” (*Código del Trabajo, Art. 203*). En muchos casos esta ley no rige en lo concreto o las mujeres son excluidas de este derecho por formar parte de empresas que cuentan con menos de 20 trabajadoras, en estos casos las mujeres deben hacerse cargo de responder a esta necesidad por sus propios medios, ya que “los trabajadores hombres no pueden optar a este mismo beneficio, lo que refuerza la idea de que las responsabilidades familiares son del cargo de

la mujer y no de ambos padres” (OIT, 2000). Por este motivo, la mayor parte de las mujeres trabajadoras dependen de sus arreglos individuales, estas mujeres se ven obligadas a recurrir a diferentes estrategias para dejar a sus hijos durante la jornada laboral, las mayorías no reguladas ni sujetas a normas. Las mujeres trabajadoras deben relegar las labores de cuidado a una tercera persona, lo que depende del estrato socioeconómico al que pertenezca, en el caso de las mujeres de menos recursos las tareas son encargadas en la mayoría de los casos a un familiar cercano (principalmente mujer, ya sea madre, hermana, etc.) que asume labores que tienen que ver con el cuidado de los hijos y tareas domésticas. Existen casos en que la escasez de recursos y de redes o lazos sociales, llevan a soluciones tan arriesgadas como dejar a los niños en situaciones riesgosas, ya sea solos, en algunos casos encerrados o al cuidado de personas no calificadas para el cuidado. En el caso de las mujeres de mayores recursos, estas pueden contratar servicios privados de cuidado, es así como le pagan a otras mujeres para que se encarguen de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos.

Otra de las alternativas para resolver el problema del cuidado de los hijos que surge a partir del Estado son las salas cunas gratuitas, agrupadas principalmente en la fundación INTEGRAL y en JUNJI. La primera de ellas otorga atención y educación gratuita a los niños y niñas de escasos recursos de edad pre-escolar mientras que los jardines infantiles de la JUNJI, atienden a niños y niñas desde los tres meses, y mezcla programas convencionales dirigidos a todas las mujeres que son madres que poco se adecuan a la jornada laboral, en caso de que estas se encuentren trabajando, con programas no convencionales que son pensados para las mujeres trabajadoras de escasos recursos.

Las mujeres trabajadoras recurren en gran parte a esta institución siendo un 54% de ellas usuarias de esta modalidad de jardín infantil en mayo del año 2009 (JUNJI, 2009). Es necesario destacar que la cobertura de estos programas sigue siendo escasa sobre todo ante las necesidades cada vez mayores de las mujeres trabajadoras y que no todas las mujeres puede acceder a este beneficio estatal, puesto que estos están ideados y enfocados principalmente a hogares de bajos recursos, salvo excepciones, en caso de que las mujeres trabajadoras no puedan acceder a este beneficio pueden optar a pagar por servicios educacionales, lo que nuevamente esta sólo al alcance de mujeres que tienen una buena condición económica.

Es por los problemas explicados anteriormente que las redes sociales son de vital importancia para las mujeres trabajadoras que deben compatibilizar el trabajo doméstico con el trabajo asalariado, estas redes también se conforman como fuentes de capital social, el que se expresa como “capacidad de los actores para asegurarse beneficios por virtud de su pertenencia a redes sociales o a otras estructuras sociales” (Dominguez, 2004), en caso de que los ingresos percibidos del trabajo no alcancen para satisfacer las necesidades básicas toma gran importancia la familia propia, que en la mayoría de los casos forma parte de los lazos fuertes, los que proporcionan a los individuos apoyo emocional y expresivo, así como ciertas formas de apoyo instrumental (bienes y servicios), otra de las redes sociales de gran importancia en los sectores de menos recursos son las Juntas Vecinales o Centros de Padres, que en muchos casos se convierten en una red de apoyo recíproco, sobre todo en situaciones en donde el nivel de confianza de sus miembros es alto. Todo esto para sortear las necesidades económicas coyunturales a través de rifas, ollas comunes, entre otras actividades.

Estas redes sociales se articulan a partir de valores como la amistad, la confianza, la fraternidad, la cooperación, valores que otorgan cohesión a las redes, y son más importantes mientras más precaria sea la situación de los hogares.

Estas soluciones son parte de las nuevas formas de organización que surgen en el espacio popular donde se retejen las redes sociales en post de lograr un objetivo común, esto debido a que “la experiencia de la pobreza, de la necesidad expresada como urgencia cotidiana de asegurar la subsistencia, lleva a la necesidad de compartir lo poco que se tiene” (Razeto, 1993) o en casos en que las redes sociales son frágiles la mujer debe hacer milagros con el dinero que cuenta el grupo familiar, todo esto para que se mantenga un mínimo de bienestar familiar.

Las redes sociales entonces resultan ser una rearticulación del medio social en función de las necesidades propias de la comunidad, las que son afectadas por mercados laborales flexibles que no garantizan siquiera la subsistencia del grupo familiar, sobre todo en hogares donde la jefatura de hogar es femenina. Por otra parte, las redes sociales no sólo son funcionales a las necesidades económicas de supervivencia, sino que también proveen importante información sobre otros temas y en algunos casos incluso sobre ofertas de trabajo disponibles en el mercado laboral. Es necesario destacar que en casos donde las redes sociales carecen de heterogeneidad, sobre todo en sectores bajos, no se

brinda un gran abanico de oportunidades, lo que no permite grandes perspectivas en este sentido, sino que sólo brinda respuesta frente a problemas coyunturales eminentemente económicos o de crianza.

La organización que se produce a partir de estas redes sociales indica que estas “están estrechamente vinculadas a la resolución de problemas cotidianos, a las demandas más urgentes”. Estas iniciativas dan un vuelco a las relaciones de corte capitalista o individualista, las que no son “puramente individuales sino asociativas, que involucran a grupos de personas y familias” (Razeto, 1987)

### **VIII.3 Papel tradicional**

Desde las teorías feministas se han construido diferentes interpretaciones sobre nuestra posición, como mujeres, en la historia y por lo tanto en el orden social imperante.

La tensión entre diferentes corrientes feministas, entre distintas maneras de abordar la situación de las mujeres en el mundo cuestiona la idea de la existencia del feminismo en singular, es decir, un pensamiento uniforme que incluya a todas las mujeres.

Podemos partir de una base común, del reconocimiento que ser mujer significa vivir una situación de opresión en cuanto a relaciones de poder, de subyugación frente a los hombres y la forma de explicar este hecho, las estrategias políticas, los discursos al respecto, cambian según la posición política, la radicalidad de los pensamientos, generando perspectivas que se diferencian y que muestran posturas que se sumergen en la profundidad de nuestra posición y otras superficiales que se concentran en lo conseguido hasta el momento. Al visibilizar esos desacuerdos, con respecto a las causas y vigencia del tema de la mantención del papel tradicional de las mujeres, el discurso del *feminismo de la igualdad*, desde su irrupción en el contexto de la ilustración, incorpora los valores de la revolución francesa en el sentido que hombres nacen libres e iguales, por lo tanto, las mujeres, amparándose en el concepto de universalidad e incluso radicalizando la razón ilustrada lograrían terminar con las diferencias sexuales. Esta postura recoge la idea que las mujeres al incorporarse en los espacios donde los hombres han estado históricamente presentes romperían las diferencias para ejercer poder tal como ellos. En

Chile el *feminismo de la igualdad* es sinónimo de feminismo institucionalizado, es decir, lo forman las mujeres que ingresaron a los espacios públicos, estatales, al mundo de la Academia, tras la recuperación de la democracia, para luchar por leyes que las igualen con los hombres, la aspiración de ser consideradas ciudadanas las mueve y consideran que se han logrado avances muy importantes.

En el contexto de las modernizaciones y avances que ha experimentado el país en la década 1992-2002, las mujeres chilenas han jugado un papel protagónico. Los cambios ocurridos en las familias chilenas, que se reflejan en la disminución del tamaño de los hogares, el descenso de la tasa de fecundidad, el aumento de la participación laboral femenina, son fenómenos que tienen relación con el nuevo papel que ha ido asumiendo la mujer en el desarrollo nacional (Bravo, 2004).

Por otro lado existen discursos más radicales y no tan optimistas sobre los procesos de integración que han vivido las mujeres durante la historia. Se expresa, de esta manera, que la entrada a un mundo ya organizado por los hombres no representa un proyecto político de cambio profundo del orden imperante por parte de las mujeres y por lo tanto, reproduce su posición de profunda subyugación en el mundo, toma como pensamiento relevante a las corrientes de feminismo de la diferencia y radical. Esta corriente de pensamiento, se denomina *Feminismo Radical de la Diferencia* y en Chile participan mujeres que no adhirieron a las políticas del consenso, al pacto que negoció las ideas de los movimientos de mujeres para entregar como premio de consuelo el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). Una de sus ideas se refiere a como el patriarcado ha instalado y mantenido cierta lógica que sostiene la opresión histórica de las mujeres a través del papel tradicional.

Los cuerpos culturales provienen de una experiencia histórica especialmente diferenciada, mientras uno proviene de una experiencia de poder y omnipotencia, con una historia escrita y relatada, el otro proviene de una historia de siglos de sumisión, maltrato y marginación (Pisano, 2001).

Desde esta perspectiva en la actualidad se nos plantea una manera de vivir, compuesta por formas de control cada vez más sutiles. Los dominadores ceden ciertos espacios, maquillando la opresión, nombrándola hoy como progreso, avance, mejoramiento, impidiendo un cambio profundo de la humanidad, que permita a las mujeres desprenderse de los mandatos culturales.

La división sexual del trabajo posee un enfoque explicativo sobre la perpetuación de la presencia de las mujeres en el ámbito privado, teniendo en cuenta que el capitalismo agregó nuevas características a la asignación jerárquica de una función dependiendo del sexo. La unidad producción/reproducción fue dividida tras los procesos de industrialización, especificando el área doméstica como propio de las mujeres. Su presencia en la parte productiva se convierte en complementaria, por este motivo, cuando han participado en el mercado del trabajo, ha sido en condiciones tan desventajosas en relación a los hombres, “El concepto refiere a la existencia de procesos de sexualización de la ‘división social’ y ‘técnica’ del trabajo, a una inserción diferenciada de hombres y mujeres en la división del trabajo existente en los espacios de la reproducción y en los de la producción social” (Uribe, 2008). Por lo tanto se dirige la participación al ámbito de la reproducción y cuando se traspasa ese límite, accediendo al espacio productivo, la participación de las mujeres se concentra en determinados sectores de actividad.

La vivencia sistemática bajo la opresión se sustenta en la reproducción de la propia dominación, este punto es clave para comprender la dificultad de rebelarse frente a esta situación, es importante tener en consideración que las historias de las mujeres han estado ocultas durante siglos y es mérito de los movimientos feministas la visibilización de ese despojo, denunciar esta situación fue, en primera instancia, clave para denunciar que los relatos históricos que excluyen a la mitad de la humanidad constituyen una forma de escribir la historia dominante, donde la participación de los hombres es determinante en los distintos ámbitos de la sociedad y lo universal es la creación masculina, absorbiendo las historias de las mujeres, quedando, de esta manera, su participación, influencia, pensamientos, borrados; sin memoria colectiva. Por lo tanto, no era posible cuestionar el presente con una visión histórica, aprendiendo del pasado y repensando ciertas acciones para no repetir los errores que las mantienen en la posición de dominadas dentro del patriarcado. Lo anterior se relaciona directamente con la visión de sí mismas, con las características que constituyen la autoimagen de género, que tiene como resultado una definición impuesta de lo que es ser mujer, “La masculinidad estructuró, atrapó, legitimó para sí el valor fundamental que nos constituye como humanos y humanas: la capacidad de pensar. En esta distribución las mujeres quedaron atrapadas en lo infrahumano de la intuición versus el pensamiento masculino” (Pisano, 2001). Esta idea confirma que lo femenino es una creación de la masculinidad, esta contiene su deber ser, formado por su capacidad de sentir, de intuir, de amar, sin condiciones, incondicionalmente, por lo tanto

cuestionar las características impuestas requiere de un cuestionamiento profundo de las ideas transmitidas culturalmente.

Para que se produzca la reproducción del papel tradicional es necesario que actúen ciertos puntos que sostienen la lógica patriarcal, un espacio muy relevante en este sentido es la familia, que

Corresponde al microsistema por excelencia y al lugar de adiestramiento fundamental, protegido y marcado como el espacio esencial de los valores, siendo legitimado a través de la consanguinidad. La reproducción no es leída como un acto de lo humano, sino como un acontecimiento sobrehumano: el milagro de la vida... (Y) dentro de ella se estructura la base del dominio: los padres, especialmente la madre, pasan a ser más que responsables del cuidado de los hijos, guardianes y reproductores del sistema. (Pisano, 2001).

A través de la entrega o negación del afecto instala modos de pensar, comportamientos adecuados, lo correcto e incorrecto, además de ser el primer lugar donde se delimitan las diferencias entre los sexos, la primera aproximación a la fragmentación de las mujeres, que más tarde, formarán su propia familia viviendo en forma sistemática la dominación y consolidando la mantención de su papel tradicional en el mundo. Es en este lugar donde se realiza la base de los sacrificios, se comienza a priorizar el ámbito familiar en un sentido que resalta la capacidad de amar femenina, junto con la ejecución de las tareas domésticas como prioridad. De esta manera se comienza a mezclar la realización personal con la continuidad familiar. La responsabilidad de entregar un amor insustituible provoca una contradicción interna en cada mujer que tiene la osadía de cuestionar lo anterior.

### ***VIII.3.1 Relaciones de Poder***

La existencia de relaciones de poder en distintos ámbitos sociales nos permite comprender que el poder circula y no sólo está presente en instituciones gubernamentales o en las personas que ocupan cargos en el parlamento, como si la acción de votar por alguien tuviera el efecto de depositar el poder en esos seres humanos, quedando el resto vacío de poder. "Todo poder de violencia simbólica, o sea, todo poder que logra imponer

significados e imponerlas como legítimas disimulando las relaciones de fuerza en que se funda su propia fuerza, añade su fuerza propia, es decir, propiamente simbólica, a esas relaciones de fuerza” (Bourdieu, 1977). Esta idea permite un análisis más complejo sobre la situación de opresión de las mujeres y además abre las puertas del mundo privado, rompiendo con la dicotomía público- privado, que dejaba en un segundo plano esta esfera, despojándola de su importancia y permitiendo que se cometieran todo tipo de abusos en nombre de la vida privada. De esa forma este ámbito comienza a ser cuestionado y estudiado desde otra óptica. Entender que las relaciones entre hombres y mujeres siempre han estado marcadas por el ejercicio del poder ha servido para cuestionar el espacio intocable de la familia, el hogar y considerar en lo cotidiano la presencia de relaciones de dominio. De esta manera se puede desentrañar la violencia física y simbólica, ambas contienen, una de forma menos evidente que la otra, la capacidad de los dominadores para hacer creer a los dominados que deben entregarles una superioridad legítima. Este reconocimiento constituye la aceptación y la base del dominio, en el caso específico de las mujeres, un argumento como la naturalización de los comportamientos de los sexos es suficiente para validar la desigualdad de poder y el desempeño de papeles opuestos en la sociedad, ellas atendiendo el llamado para ser madres y ellos como creadores del mundo.

Con ese fundamento se justifica la obligación de ocuparse del hogar como función principal, que incluye tareas domésticas. Se promueve el castigo social cuando alguna mujer se rebela ante ese mandato, además, la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo no las ha absuelto de esa labor. En ese sentido, la flexibilidad laboral ha permitido asegurar al sistema patriarcal el desempeño de la doble función y la vivencia de una doble opresión. Si tomamos en cuenta el uso del tiempo, las mujeres pasan gran parte de su vida sumergidas en los temas descritos anteriormente. En los diferentes momentos de la vida, siempre son ellas las que mayoritariamente se encuentran en el espacio doméstico no remunerado y cuando trabajan también dedican mayor cantidad de horas al cumplimiento de esas labores. Esto influye en la casi nula disponibilidad de tiempo para la reflexión y cuestionamiento de su posición en el mundo, ya que están impedidas de realizar otras actividades, porque su tiempo ha sido tomado y además por los dispositivos de control instalados que dificultan darse cuenta de la propia dominación.

Para generar cambios en la posición de las mujeres se requiere hacer un balance del pasado, reescribir las historias (que son distintas, pero tienen en común la dominación patriarcal) desde una posición política radical. En ese sentido, el feminismo autónomo entrega fundamentos para llevar a cabo un proceso de desprendimiento de las aspiraciones de pertenecer a las historias de los hombres. Para lograr cambios profundos y romper con la lógica del patriarcado los procesos históricos deben ser vistos con otras miradas, desde visiones críticas que permitan salir del sitio de éxito que dicen ocupar hoy algunas mujeres y que no dejan ver que se sostienen los discursos que mantienen la dominación.

Para abrir otros caminos es necesario que las visiones de rebeldía, de intentos por pensar otras formas de vivir tengan un lugar de importancia, visibilizar esos discursos es una manera de promover cambios sociales profundos.

## **IX Marco metodológico**

### **IX.1 Diseño de Investigación**

El Diseño de Investigación corresponde al Tipo Exploratoria ya que si bien existen estudios sobre flexibilidad laboral, no existe suficiente información sobre las características de los trabajos flexibles a los que acceden las mujeres y su relación con los patrones culturales, situados en otro lugar que no sea la región metropolitana, es por esto que nuestra investigación se realizó en la ciudad de La Serena.

La Metodología de Investigación aplicada fue de Tipo Cualitativa<sup>7</sup>, ya que por sus características, nos permite conocer y comprender todas las significaciones de los relatos que entregan las entrevistadas.

En la actualidad existe un aumento de las mujeres que ingresan al mundo laboral, algunas de ellas ingresan a trabajos que son de tipo flexibles, ya que es una modalidad de trabajo frecuente en nuestro país y de gran aceptación para las mujeres.

Cuando las mujeres ingresan al mundo del trabajo, se producen cambios a nivel familiar, ya que las mujeres ahora no sólo dedican su tiempo al hogar y la familia, ahora también al trabajo. Es por esto que, como investigadoras, trabajamos con el habla de las mujeres que viven este proceso, con la percepción que tienen sobre su trabajo, la familia, las relaciones de poder, entre otras.

Según los objetivos de la investigación, la metodología cualitativa permitió ser un enfoque certero para ahondar en las vivencias de mujeres que realizan labores flexibles.

---

<sup>7</sup> Este método *“utiliza recolección de datos sin medición numérica para describir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación”* (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptistas, 2004). Lo que se pretende es *“comprender lo más profundamente posible, una entidad, fenómeno vital o situación determinada”* (Bravo R. S., 1998).

## **IX.2 Universo del estudio**

El universo de estudio lo conformaron las mujeres que residen en la ciudad de La Serena, que realizan empleos de tipo flexible y que tienen familia.

## **IX.3 Casos**

Para seleccionar los casos abordamos una serie de criterios. El primero de estos criterios dicen relación con la inclusión de mujeres que realizan trabajos flexibles en la ciudad de La Serena. Nos situamos en esta localidad porque creemos firmemente que debe existir un proceso de descentralización, que permita expandir el conocimiento y la investigación a distintas regiones y no centrarse en una sola realidad que es aquella que se desarrolla en la región metropolitana.

Considerando que unos de los objetivos que nos interesan con esta investigación es profundizar el conocimiento sobre el papel tradicional de las mujeres, se estableció que las mujeres consultadas en esta investigación tengan familia. De esta forma podemos saber si se subordina o no a las mujeres en el núcleo familiar.

Nos interesa conocer las características de la flexibilidad laboral y los roles de género en todo tipo de familia, es por eso que los casos fueron compuestos por mujeres de diversas clases sociales y diverso nivel educacional.

Según los criterios recién mencionados, los casos se conformaron por: mujeres de la ciudad de La Serena que realizan labores flexibles, que tienen familia y que son de diversas clases sociales y nivel educacional.

Para la selección de los casos muestrales, trabajamos con aquellas mujeres que accedieron de forma voluntaria a participar del estudio, una vez que les informamos sobre el tema y los objetivos que perseguía la investigación.

El tamaño de la muestra se determinó según las necesidades de información para responder los objetivos del estudio. Según esto, los casos resultaron ser de 17 mujeres entre 20 y 56 años.

Se logro una gran diversidad en cuanto a variables como, tipo de trabajo flexible, edad y nivel de estudios.

Tipo de trabajo flexible:

<b>Tipo de trabajo flexible</b>	<b>N ° entrevistadas</b>
Temporera	1
Promotora	1
Auxiliar de aseo	3
Atención a publico	2
Jefe de zona en encuesta nacional de salud	1
Cobro de estacionamiento	1
Reponedora de supermercado	1
Manipuladora de alimentos	1
Jefa de cocina	1
Cajera casino de colegio	1
Bibliotecóloga	1
Vendedora (vendedora de productos por catalogo, vendedora de repuestos de vehículos y vendedora de servicios de telecomunicaciones)	3
Total	17

Tabla 2: N° de entrevistadas, según tipo de trabajo flexible.

Edad:

<b>Edad</b>	<b>N ° entrevistadas</b>
20-29	4
30-39	5
40-49	6
50-59	2
Total	17

Tabla 3: N° de entrevistadas, según tramo de edad.

Educación:

<b>Nivel educacional</b>	<b>N<sup>o</sup> entrevistadas</b>
Media incompleta	3
Media completa	10
Educación superior	4
Total	17

Tabla 4: N° de entrevistadas, según nivel educacional.

#### **IX.4 Técnicas de obtención de datos**

En este estudio utilizamos la Entrevista Semi-Estructurada, ya que, como técnica de obtención de datos posee ciertas características que como investigadoras consideramos pertinentes para el cumplimiento de los objetivos planteados.

La Entrevista Semi-Estructurada se realiza cara a cara entre la investigadora y su entrevistada. Se combinan elementos que guían la conversación, junto con otros que permiten generar información dependiendo de los discursos que se construyen en el momento. Se elaboran determinadas preguntas para cubrir distintos ámbitos referidos a los objetivos de la investigación, existiendo la opción de profundizar en ciertos temas según el criterio de la entrevistadora.

Tanto el contexto histórico como las ideologías de las participantes, son algunos de los factores que influyen en la creación de los textos, por lo tanto, éstos no son aislados ni atemporales,

La conversación es una totalidad: un todo que es más que la suma de sus partes, que no puede distribuirse en interlocutores ni en (Inter) locuciones – por eso es la unidad mínima – cada interlocutor es, no es una entidad, sino un proceso: al conversar cambia, como cambia el sistema en que conversa (Delgado & Guitierrez, 1995).

La conversación se transforma en una negociación de significados, saliendo de la lógica emisor-receptor. La individualidad de la entrevistada, se reconoce construida por la interacción con las demás personas, o sea, es esa calidad intersubjetiva la que define la conversación, por lo tanto, la entrevista es un espacio de creación y cambio.

### **IX.5 Técnicas de análisis de datos**

En esta investigación la técnica de análisis de datos que usamos es el análisis de contenido, que es un:

Conjunto de métodos y técnicas que tienen como objetivo establecer sistemáticamente las relaciones entre la superficie (el nivel sintáctico) de corpus expresivos- fundamentalmente textos- y sus funciones comunicativas, tanto semánticas como pragmáticas... (y) cuando se aplica al examen de textos, puede concebirse, pues como una corriente o tradición del análisis textual, que haría especial hincapié en la exploración de las relaciones existentes entre la superficie textual y algunos de los aspectos que configuran el sentido del texto (Delgado & Guitierrez, 1995).

Específicamente análisis categorial, es decir, estableceremos categorías, dependiendo de la importancia de los diferentes textos según nuestra interpretación. De esta forma, utilizamos citas textuales de las entrevistadas que representen los distintos ejes temáticos con la finalidad de resaltar sus relatos. Así podemos comparar los distintos fragmentos, pasajes del texto, con los temas u objetivos, considerando las ideas más precisas y complejas del relato.

### **IX.6 Credibilidad**

Para asegurar la credibilidad del estudio se utilizó una grabadora de voz durante las entrevistas. Esto no solo nos permite tener un registro de las entrevistas para validar su realización, también nos permite poder acceder a la información de forma precisa y trabajar con datos certeros.

## **X Análisis de la información**

Para cumplir con los objetivos planteados por esta investigación, trabajamos con el relato de las mujeres de la ciudad de la Serena, que realizan labores flexibles y que tienen familia. Trabajamos en función de 5 ejes centrales que son: las condiciones laborales de las mujeres, precariedad laboral, problemas que obtienen las mujeres por desempeñar algún tipo de labores flexibles, las formas en que las mujeres enfrentan estos problemas y el papel tradicional.

### **X.1 Condiciones laborales de mujeres que desempeñan labores flexibles**

Para adentrarnos en el trabajo de las mujeres, es necesario saber cuáles son los motivos que las llevan a desempeñar el tipo de trabajo que realizan. Según sus relatos, el principal motivo es la necesidad económica, ya que deben costear una serie de gastos, como arriendo o dividendo, alimentación, educación de los hijos, luz, agua y gas. Es decir, gastos básicos para el mantenimiento de un hogar. Sin ese ingreso mensual simplemente no podrían subsistir.

Otro de los motivos para algunas mujeres, es tener una mejor calidad de vida. En ocasiones trabaja el hombre y la mujer. De este modo, logran tener un ingreso mensual más alto, lo que les permite mejorar por ejemplo la educación de sus hijos y vivir en un sector de mayor estatus social. El trabajo de la mujer dentro de la familia es un complemento para asegurar gustos más refinados, ya no solo de primera necesidad.

Uno de los motivos relevantes es que el horario de sus trabajos les permite compatibilizar su vida laboral con la familiar. De esta forma, trabajan menos horas y pueden llegar a sus casas para dedicarse al cuidado de los hijos y a las labores domésticas. También permite compatibilizar el trabajo con los estudios.

“Este trabajo me ha ayudado a seguir estudiando de noche y el tiempo para llegar a la casa temprano para estar con mi hijo ayudar a hacer sus tareas”.

Dentro de los motivos menos mencionados por las mujeres se encuentran el ingreso que reciben y la buena calidad de su trabajo.

No obstante, hay mujeres a las que les gustan las actividades que realizan cada día.

“Me gusta el trabajo que hago, es un trabajo que implica realizarlo con amor”.

También hay mujeres que trabajan por que creen que es una forma de superación personal, es un reto para sus vidas, pueden ampliar sus redes sociales y sus círculos de amistades.

“Al principio lo tome como un desafío, después empecé que me entretuve, puedo llegar a otras partes, puedo conversar con otras personas, salgo de mi casa, tengo otros círculos de amistades.”

Por último, las mujeres creen que es una forma de escape para los problemas de su hogar. Trabajan porque pueden tener su mente y su tiempo ocupados en otras cosas.

En cuanto a la opinión de las mujeres sobre la calidad de su trabajo, nos encontramos con que las mujeres que consideran mala la calidad de su trabajo creen que esto se debe a las condiciones inadecuadas en las que deben trabajar. Por ejemplo, el caso de una mujer temporera que debe trabajar al aire libre, soportando el calor para el verano y el frío y la lluvia en el invierno. A pesar de la mala calidad de su trabajo, ella lo prefiere ya que puede ganar más dinero, que en otro tipo de trabajo.

“Uno se *cabrea* de repente el calor para el verano, pero es conveniente, porque uno gana plata”.

Otros de los motivos importantes es el horario, cuando las mujeres tienen un horario de trabajo extenso lo consideran perjudicial para sus vidas, ya que no les permite estar más tiempo con su familia, para la crianza de los hijos.

“El horario lo encuentro muy pesado para una persona que tiene una hija de nueve meses, trabajar todo el día y tenerla todo el día en la sala cuna, encuentro que ese tema del horario es lo que más me complica”.

Las mujeres también comentan que el bajo ingreso y el mal trato con los/las jefes/as y demás compañeros/as de labores hacen considerar su trabajo como malo en cuanto a calidad.

Por el contrario, las mujeres que consideran bueno su trabajo dan como motivos su horario de trabajo, jornadas reducidas que les permiten disponer de más tiempo, el buen trato que tienen con sus jefes/as de trabajo y compañeros/as de trabajo y un ingreso satisfactorio.

La mayoría de las mujeres que tienen una visión positiva de sus trabajos, opinan que tienen una buena calidad de trabajo, a pesar de que trabajan en condiciones inadecuadas, o reciben ingresos muy bajos, no tienen contrato o bien tienen una duración limitada del acuerdo de trabajo. Esto se debe a que tienen una visión poco crítica de las condiciones laborales en que se encuentran, muchas de ellas se conforman con el trabajo que tienen, ya que lo comparan con otros peores, o bien porque creen que es peor estar sin trabajo.

## **X.2 Precariedad laboral**

Para poder saber si las mujeres entrevistadas que desempeñan labores flexibles tienen trabajos precarios fue necesario profundizar en los siguientes temas:

*Grado de certidumbre en la continuidad del trabajo:* según las vivencias de las mujeres entrevistadas, nos encontramos con que algunas de ellas ven el futuro laboral como incierto. Argumentan que esto es producto de la falta de contrato o bien el contrato a plazo fijo. Otras mujeres creen que el trabajo en el que se encuentran es solo momentáneo, con el tiempo se proyectan en otro tipo de labores con mejores condiciones y que representen un desafío profesional. Algunas de las entrevistadas dicen tener un trabajo tan agotador que por esa razón no se proyectan en el tiempo.

En el caso de una de las entrevistas, mujer de 37 años, que trabaja como manipuladora de alimentos, tiene una familia amplia y no posee estudios superiores, cree que no se proyecta en el tiempo en su trabajo, por el hecho de ser mujer. Comenta que las mujeres cumplen una edad útil para el trabajo, después quedan desplazadas por mujeres más jóvenes.

“Hay muchas generaciones y cada generación que va saliendo es mejor que tú, uno va cumpliendo años y generalmente la mujer tú cumples una edad y ya... van saliendo más jóvenes, entonces ya el trabajo siempre va a ser incierto para toda

mujer, suponte una que ya tiene más de treinta tu sirves generalmente hasta los cincuenta y ya es incierto para ti...”

Las mujeres que dicen proyectarse en el futuro, creen que es porque realizan bien su trabajo y han tenido buena experiencia laboral.

“A estas alturas de la vida ya no me preocupa mucho, la verdad es que uno siempre encuentra algo, pero este trabajo hasta el momento para mí ha sido bastante estable en el sentido de que he tenido trabajo de el año pasado que estoy en esto, desde octubre del año pasado trabajo acá, entonces vienen proyectos, siempre hay alguna cosita que hacer”.

*Control sobre el trabajo:* en cuanto al poder de decisión sobre el ritmo de trabajo, las condiciones laborales y el salario, la mayoría menciona que no puede decidir sobre las condiciones de trabajo recién mencionadas, ya que es algo que el trabajador dispone o qué bien se estipula en un contrato.

En cambio las mujeres que dicen tener poder de decisión, desempeñan trabajos de temporera y de venta por catálogo, ya que por la naturaleza de su trabajo, se permite este tipo de flexibilidad.

Temporera: ella tiene su propio ritmo de trabajo. En la medida en que ella más trabaja, puede tener un mejor salario, por lo tanto también puede decidir sobre su ingreso, ya que depende de la fuerza que ella tenga para trabajar.

“El ritmo de trabajo se lo pone uno. Si tú te dedicas a flojear a no hacer nada, no *ganai*, pero si uno dice, no yo voy a trabajar ahí te *hací* el sueldo”.

Venta de productos por catálogos: también implica decidir sobre el ritmo de trabajo y por ende el salario. En cuanto más ella pueda repartir las revistas y dedicarse a su trabajo más comisión por venta tendrá.

*Grado de protección:* Este en cuando a la posibilidad de ser discriminada, despedida injustamente o tener que trabajar en condiciones inadecuadas. Algunas de las mujeres dicen trabajar en condiciones inadecuadas, por ejemplo aquellas que trabajan al aire libre. Así lo relata una de ellas:

“Trabajamos de repente en forma inadecuada sobre todo cuando llueve”.

Una proporción mayor teme ser despedida injustamente, siente que en cualquier momento la empresa para la que trabajan puede dar como excusa la reducción de

personal como motivo legal de despido. Una de las mujeres relata que una mujer tiene más posibilidades de ser despedida injustamente, ya que por su rol de madre está en la obligación de ausentarse en el trabajo, hecho que a los empleadores les molesta.

“He tratado de no pedir mucho permiso, porque o si no ya todo eso queda en un libro de registro, después dicen no, pidió tantos días así que usted no me sirve, y no sirve y no sirve no más, no importa la calidad del trabajo que se haga, pero ya pidiendo permiso, uno que es mujer, uno más se enferma también o de repente que las reuniones de los niños o las enfermedades de mi hijo y así...”

Una de las mujeres entrevistadas acusa haber sido víctima de discriminación en su trabajo:

“Cuando quede embarazada me despidieron, entonces tuve que acudir a la inspección”.

Otros de los factores importantes que nos proporcionan información sobre el grado de protección de las mujeres en el trabajo, es saber si cotizan en algún sistema previsional. Las mujeres que dicen tener cotización tienen un contrato de trabajo, por el contrario las que tienen un acuerdo de trabajo, están desprotegidas completamente.

El último elemento para ahondar en el grado de protección es saber si se permite la formación de sindicatos en sus trabajos. Sobre esto gran parte dijo que no se permitía y que incluso constituía una causal de despido, otras en cambio dijeron que si se permitía y que formaban parte de ellos.

*Nivel relativo de ingresos:* para saber si el ingreso de las mujeres entrevistadas les permite tener una buena calidad de vida y no estar insertas en la pobreza, así como también asegurar el futuro de los hijos, fue necesario saber a que destinan el dinero que reciben por su trabajo. En la mayoría de los casos, las mujeres destinan el dinero que reciben a costear los gastos que dicen relación con el hogar. Ellas señalan que su sueldo no les permite tener una buena calidad de vida, ya que sus ingresos les permiten cubrir solo gastos básicos. En algunos casos las entrevistadas viven con sus padres o su pareja, de esa forma disminuye costos.

Otras mujeres en cambio producto del mejor ingreso que reciben o bien del ingreso familiar con que cuentan (con el ingreso de ellas y de su pareja) destinan el dinero a

gastos personales. Ellas tienen una mejor percepción sobre la calidad de vida que tienen. Sobre esto una de las entrevistadas menciona:

“Lo básico lo aporta mi esposo, yo más bien siempre me he dedicado a comprar lo que me gusta, por ejemplo algún mueble o algunas cosas para la ampliación de la casa, pero nada más, él aporta todo en realidad. Pero si fuera que yo sola trabajara no me permitiría con el sueldo que tengo cubrir todos los gastos”.

### **X.3 Problemas que obtienen las mujeres por desempeñar algún tipo de labores flexibles**

Los problemas que obtienen las mujeres productos de sus trabajos, dicen relación con lo siguiente:

*Dificultad por ser contratada por medio de intermediación:* entre los problemas que se encuentran por ser contratada por algún medio de intermediación está no tener un contacto directo con los jefes. En algunos casos ellos están en Santiago, por lo que deben comunicarse vía mail, o bien tener que verse una o dos veces al mes. Esto dificulta la relación entre el trabajador y el empleador, ya que en caso de una queja, alguna molestia, el trabajador no puede tener una respuesta inmediata. En algunos casos esto tarda tiempo. Además de esto cuando la trabajadora no es contratada por la empresa en la que trabaja, se ve expuesta a muchos problemas, como por ejemplo tener que realizar tareas que no les corresponden.

También ocurre el caso de mujeres que creen que no es un problema ser contratado por medio de intermediación, consideran que es mejor no tener cerca a sus jefes, de esta forma no las supervisan en detalle.

*Dificultad por tener una duración limitada del acuerdo de trabajo:* el principal problema de la duración limitada del acuerdo de trabajo dice relación con la incertidumbre en la continuidad del trabajo. Algunas de las respuestas de las mujeres cuando les preguntamos si causa algún problema en su vida tener una duración limitada del acuerdo de trabajo fueron:

“No tener seguridad, una estabilidad laboral, porque no me puedo proyectar”

“Si alguien dice que hay que recortar presupuesto los que estamos a contrata somos los primeros que estamos expuestos a que nos llegue el corte, entonces en ese sentido hay como inseguridad”.

Según respuestas como estas, podemos decir que las mujeres se sienten inseguras en el trabajo, saben que su contrato tiene un término y que en caso de no continuar en el trabajo van a quedar cesantes, lo que afecta la calidad de vida de ellas y sus familias.

También dicen que un problema es no poder obtener créditos, ya que deben tener un contratado de duración limitada y no uno indefinido como el que tienen.

“El contrato que debería ser es indefinido porque si quieres hacer algún trámite en todas partes te piden un contrato indefinido, para créditos, para otros trámites de tu vida, eso es complicado”.

No obstante, hay mujeres que cree que tener un contratado de duración limitada no significa un problema.

“Ningún problema, ninguna dificultad todo lo contrario, porque así me siento con más libertad”.

*Dificultad por desempeñar tareas no continuas:* la mujer entrevistada que realiza tareas no continuas, es temporera. El hecho de tener que terminar su trabajo debido a la estacionalidad del producto, le causa problemas porque cuando se termina una temporada debe buscar otro trabajo para poder tener una continuidad durante el año y así tener ingresos.

*Dificultad por obtener una remuneración variable:* el problema de la remuneración variable, es no contar con un dinero fijo todos los meses. No pueden tener un control del dinero para pagar deudas y gastos básicos en el hogar. En ocasiones están sometidas a las variaciones en el mercado, como en el caso de las vendedoras con comisión por venta. Así describe la situación una de las entrevistadas:

“Yo creo que hay meses buenos y meses malos, entonces los meses malos uno como que percibe súper poca plata, por más que uno se esfuerce en vender no se vende”.

*Dificultad por tener una jornada no regular:* el problema por tener una jornada no regular es no disponer de un horario estable que les permita saber cuándo tendrán tiempo para hacer otras actividades. Un ejemplo de esto es el siguiente relato:

“Los horarios son asignados, entonces tenemos que llamar un día antes para saber los horarios, entonces no podemos hacer una programación de las cosas que queremos”.

También ocurre el caso de mujeres que tienen más de un problema producto de sus trabajos, ya que, por ejemplo, son contratados por medio de intermediación y además de esto tienen una remuneración variable. Esto afecta aun más su calidad de vida y la percepción que tiene sobre su futuro laboral.

#### **X.4 Formas en que las mujeres enfrentan los problemas por desempeñar algún tipo de labores flexibles**

*Sindicatos.*

La mayor parte de las mujeres tiene una opinión positiva sobre los sindicatos, en el sentido de que creen que son una buena instancia para que se luche por los derechos de los trabajadores;

“Yo encuentro que es muy importante de un trabajo ya que busca el bienestar de todos los trabajadores”.

Dos de ellas opinan que esto se da, siempre y cuando no existan intereses creados de parte de quienes forman parte del sindicato:

“He conocido sindicatos que trabajan como para la empresa, o sea tuve la oportunidad hace algunos meses de ver que las personas que formaban parte del sindicato estaban a favor de la empresa y no de los trabajadores”.

En este caso el sindicato es intervenido para obtener el beneficio de la propia empresa, lo que muestra que dentro de algunos trabajos están ancladas las prácticas antisindicales y desleales. Esta práctica es considerada por la Dirección del Trabajo como falta recurrente. Otras mujeres piensan que los sindicatos son necesarios sólo en algunos trabajos, como lo son los empleos más estables o los trabajos en las grandes empresas, la mujer temporera dice:

“Yo pienso que son buenos, pero que son para trabajos más estables, lo que es fábrica, la minería, donde hay más gente, se ve más el sindicato”.

Idea que es compartida por otras mujeres, en algunos casos producto del tamaño de la empresa o porque se piensa que los sindicatos no son necesarios cuando existen buenas condiciones laborales. Sólo una de las mujeres entrevistadas forma parte de un sindicato. Ella cobra estacionamientos, pero ella dice sobre los sindicatos:

“Es que en parte te ayudan, en parte también te perjudican”.

Esta situación muestra que pese a estar organizada el sindicato sigue presentando una amenaza en algunas ocasiones, sobre todo frente a la posibilidad de ser reemplazado por parte de la empresa si existen muchas exigencias.

Por otro lado se dio el caso de dos mujeres que tienen total desconocimiento del actuar de un sindicato y de lo que este implica:

“Es que nunca he estado en uno entonces no sé, me imagino que hacen como ayudar como al compañero, al colega, pero como no tengo mucha experiencia igual estoy chica, llevo dos años trabajando apenas”.

El desconocimiento puede responder a la escasa información que manejan las trabajadoras respecto a sus derechos laborales y a la desincentivación de la organización por parte de la empresa, pese a esto ambas al preguntar si formarían parte, se compartía una percepción positiva frente al sindicato.

Sólo una mujer que ha sido invitada a formar parte de un sindicato dijo que nunca participaría porque no encuentra que tenga importancia participar, lo que puede responder a la falta de sentido colectivo o porque prefiere tener una relación directa con el empleador sin intermediarios a través del sindicato. Mientras otra mujer dijo que no lo haría porque no se atrevería. Esta mujer trabaja en venta por catálogo, dice tener problemas económicos, por lo que debe mantener dos empleos. Lo anterior incide en la negativa a formar parte de un sindicato, por el costo laboral que significaría sobre todo porque se prescinde de ese trabajo, razón que muestra que algunas trabajadoras ven la afiliación al sindicato como un costo personal, que en algunos casos incluso puede costar el empleo, sobre todo en empleos inestables.

Por otro lado, en algunos casos, existe contradicción en las opiniones de las mujeres. Por ejemplo, en un caso se le pregunto a una mujer que trabaja en una empresa de aseo si le

gustaría que en su trabajo existiera un sindicato, a lo que contesta; “no, porque no hace falta en el trabajo”, pero al ser consultada por si participaría en uno responde; “¿Ahora, si se formara uno?, sí yo creo que sí”.

En esta situación se muestra la falta de seguridad y de iniciativa. Muestra que es necesario formar un sindicato pero con iniciativa externa, ya que la iniciativa propia implica una amenaza al puesto de trabajo, se privilegia la estabilidad laboral por sobre la afiliación sindical. Otra de las mujeres dice:

“Si fuera una situación diferente que yo estuviera sola nunca estaría en el trabajo que yo estoy, es imposible porque con el sueldo que yo gano en este momento, si fuera sola no me alcanzaría para nada, y en caso de que fuera así obviamente que si participaría en un sindicato”.

Esta situación muestra que se reconoce la desprotección y la falta de derechos laborales pero que el sindicato sigue respondiendo a situaciones coyunturales, en este caso, porque el ingreso de la mujer es bajo. Esto alude a la cultura laboral de la mujer, ya que en su caso su ingreso secundario y/o accesorio dentro del hogar.

Se dio en un gran número de casos que las mujeres se encontraban dispuestas a formar parte de un sindicato en empresas donde no estaba permitido hacerlo, ya que se decía, había una cláusula dentro del contrato, que exponía que el intento de sindicalización era una causal directa de despido, lo que muestra que dentro de las empresas existen prácticas antisindicales que son legitimadas a través del contrato laboral y que por la misma razón, son reglas acatadas por las trabajadoras, en un caso una mujer opina respecto a la formación de sindicato en su trabajo:

“Sí, sí han querido pero los han despedido, entonces como que nadie quiere hacerlo porque creen que los van a despedir, como todos quieren conservar su trabajo, prefieren quedarse con lo que tienen no más”.

Es decir, la sindicalización se presenta como una amenaza a la fuente laboral, incluso en un caso donde la mujer veía la sindicalización de forma positiva, esta prefería mantenerse al margen. En otro de los casos la mujer prefería mantenerse al margen por la falta de tiempo, en casos como los expuestos anteriormente, pasa a ser más importante privilegiar la no asociatividad por encima de lo contrario, ya que la sindicalización puede acarrear un sinnúmero de problemas que van desde la persecución al despido, sobre todo en aquellos empleos que requieren poca calificación y capacitación. En estos trabajos las personas son fácilmente reemplazables por las empresas. En el caso de una mujer que trabaja como temporera ella piensa que los sindicatos son buenos, pero para trabajos más

estables, porque el nivel de compromiso de los temporeros es casi inexistente, producto precisamente de la temporalidad de estos trabajos, los que no permiten que se articulen lazos de asociatividad entre los/as trabajadores/as, esto a pesar de que en muchos casos, estos son los empleos sujetos a una mayor precariedad.

Por otro lado, el sindicato se tiende a ver más como medio de resolución de problemas económicos. Por ejemplo una mujer respondió sobre su importancia:

Incluso se pueden resolver muchos problemas, mejorar los sueldos, derechos a bono, lo que nosotros aquí no tenemos o si hay un bono es muy bajo.

En este sentido, los sindicatos no servirían como medio para resolver problemas que se encuentran más allá de lo económico, ya que también pueden afectar la calidad de vida de las trabajadoras, como por ejemplo, exigir salas cunas, protección a la maternidad, entre otros.

También hay mujeres que piensan que los sindicatos son necesarios sólo en casos donde hay cierto grado de disconformidad frente a las condiciones laborales. Es decir, el sindicato, en estos casos, respondería netamente a problemas coyunturales:

“Claro, si no fuera nada, si yo tuviera alguna disconformidad, si hubieran cosas malas, no pagaran las cosas como corresponde yo formaría parte de un sindicato”.

En este caso particular la mujer estaba conforme con sus condiciones laborales, pese a que debía desarrollar múltiples tareas en el trabajo. Aquí el buen trato de parte de los jefes asegura el cumplimiento de tareas sin cuestionamiento, el afecto se transforma en una herramienta de sometimiento.

Sólo una de las mujeres entrevistadas mostró rechazo por participar en un sindicato usando como argumento:

“No participaría por motivos religiosos uno, y lo otro no... yo encuentro que uno pierde tiempo en esas cosas, uno se tiene que dedicar a trabajar”.

Esta mujer práctica la religión Testigos de Jehová, al buscar antecedentes en la religión para responder a esta inclinación negativa al sindicato, se encuentra por un lado la enorme valoración que se da en esta religión al trabajo y por otro lado se debe a que se la religión exalta el sentido de la predestinación frente a una injusticia, tal como se expone en su sitio oficial: “Por lo tanto, ante una injusticia, esperemos a que llegue el momento en que Dios la repare” (Watchtower), aquí la actuación de dios estaría por sobre la actuación

del ser humano, por esta razón se puede explicar que sea una de las entrevistadas que se encuentra trabajando de manera más irregular y que no desee hacer nada al respecto. La misma mujer al ser consultada sobre la importancia de los sindicatos respondió:

“Al menos yo como que no les encuentro ninguna importancia”.

Esta situación, aislada dentro de los casos tomados, da cuenta de que hay mujeres que se mantienen al margen de las organizaciones sindicales, porque piensan que no se gana nada participando, y en este caso porque hay razones religiosas de por medio.

En conclusión la mayoría de las mujeres desearía participar, lo que se reflejaría, si no existiera tanta amenaza a sus trabajos el sindicalizarse, ya que en la mayoría de los trabajos esto ha sido prohibido y se presenta como atenuante para el despido, lo que en mujeres con bajos niveles de capacitación se presenta como problema, ya que son piezas móviles en un sistema donde se premia al no sindicalizado y se reemplaza fácilmente a quienes quieren organizarse.

### *Redes sociales*

Dentro de las mujeres que tienen hijos pequeños las redes sociales toman gran importancia, debido a que a partir de estas redes se logra dar una solución a los problemas surgidos de las tareas de cuidado, o en algunos casos de la escasez de dinero.

La mayoría de las mujeres que recurre a otras personas para dar solución a los problemas derivados de la compatibilización de trabajo y familia, asigna a sus familiares las tareas de cuidado, pero no a cualquier familiar, sino que específicamente a mujeres dentro de su familia, principalmente a sus madres, lo que se puede denotar en el siguiente ejemplo:

“Sí, sí, yo creo que toda mujer que trabaja, en ese sentido está en desventaja con los hombres porque la mujer a parte de trabajar, tiene que responder también en su casa, con sus hijos, con su esposo, entonces siempre hay momentos en que tu nieto o tu hijo no tienes con quien dejarlo, entonces debes acudir a otras personas, a la familia especialmente, abuela, hermana”.

Esto da cuenta de que las empresas no se encargan de la provisión de servicios de apoyo para el cuidado de los hijos menores de las trabajadoras, pese a que hay una obligación

de hacerlo sobre todo en trabajos con alta presencia femenina. Esta normativa se cumple en un solo caso, sólo porque hay obligación de fuero maternal. Es por la falta de apoyo en este motivo que las mujeres deben idear diferentes estrategias y arreglos individuales para solucionar, los que se consideran *sus* problemas, ya que no se ha socializado la responsabilidad frente al cuidado de los hijos.

Las mujeres con problemas económicos o bajos ingresos recurren a los familiares principalmente. Esto porque existen problemas económicos para pagar por el cuidado de los niños y por la escasez de salas cunas gratuitas. En estas situaciones cobra gran sentido la economía de la solidaridad, ya que estas mujeres acuden a las redes sociales en busca económico y asistencial para buscar resolver problemas que no encuentran respuesta en el mundo laboral debido a la escasa protección social que reciben y a la escasez de recursos.

Hay casos donde ya no es necesario asignar las tareas de cuidado a otras personas, ya sea porque no se tienen hijos o porque los hijos tienen mayor edad, en estos casos la familia se instala como institución cerrada cuando se encarga de dar respuesta a todos los problemas surgidos de la compatibilización trabajo y familia en aspectos inmediatos a ella. Cabe destacar que en un caso esta tarea es derivada a la hija menor situación que reproduce el rol tradicional de la mujer dentro de la familia.

En el aspecto económico la familia sigue cobrando importancia, en algunos casos, lo que se muestra en el siguiente caso, al preguntar sobre la recurrencia a otras personas para solucionar problemas derivados del trabajo;

“cuando eran chicos sí, ahora que están grandes no, comúnmente recorro por el tema económico, si mis hijos necesitan plata le pido a mi mamá y a mi hermana, con mis vecinos no tengo relación, saludo y nada, no tengo esa confianza de pedir algo”.

Lo anterior muestra que a pesar de no depender de alguien para el cuidado, se sigue dependiendo económicamente si surgen problemas por falta de dinero o falta de abastecimiento. Pese a lo anterior, se hace cada vez más recurrente el acceso a préstamos dentro de la misma empresa o a instituciones bancarias o financieras en caso de que falte el dinero para comprar lo necesario, como se muestra en el siguiente caso:

“Cuando nos hemos visto alcanzados con los sueldos con mi marido hemos pedido préstamos como para poder subsistir un par de meses más porque como te digo el sueldo no alcanza”.

En este sentido se buscan fuentes de ayuda fuera de las redes sociales.

Es necesario destacar que las redes se hacen más importantes en los sectores más vulnerables, que por lo general tienen más problemas económicos, ya que son estas mujeres las que deben idear estrategias a partir de ellas mismas y de sus familias, para solucionar los diferentes problemas económicos o asociados al cuidado de los niños, sobre todo si estos son pequeños, pues en otro caso, también se cuenta con jardines infantiles o colegios.

En caso de que se recurra a otras personas se recurre principalmente a mujeres dentro de la familia, lo que demuestra que las tareas de cuidado o las tareas domésticas siguen siendo asignadas y reasignadas al género femenino lo que reproduce y acentúa el rol tradicional de la mujer.

## **X.5 Papel Tradicional**

### *Situación Actual de las mujeres en Chile.*

La mayoría reconoce un avance en la situación de las mujeres, sienten que ciertos derechos se ejercen, ese es el discurso general, Sin embargo una parte importante también reconoce que queda por avanzar, que en ciertas áreas las discriminan por ser mujeres. Llama la atención la profunda responsabilidad que sienten con respecto a lo que les corresponde realizar en el mundo por su género. En primer lugar, el mandato del amor incondicional, siguen siendo las depositarias de esa capacidad intrínseca e incuestionable, además tienen la pretensión de hacerlo muy bien. El sexo opuesto es incapaz de llegar a los niveles de entrega y amor que las mujeres alcanzan al ser madres, esposas, ciudadanas, etc. En segundo lugar una de las formas de expresión del amor *verdadero* es hacerse cargo de lo doméstico, a través de la preparación de un ambiente adecuado del hogar para la familia se manifiesta el *ser mujer*. Cuando esto no sucede la culpa es el sentimiento más común entre las entrevistadas. En tercer lugar, las mujeres plantean que tienen los mismos derechos que los hombres, lo que demuestra la instalación del feminismo de la igualdad como discurso en la mayoría, ya que no existen

espacios prohibidos. Sin embargo, ninguno de esos lugares ha sido creado por las mujeres, por lo tanto, responde a una lógica patriarcal, además cuando nombran diferencias entre los géneros atribuyen a las mujeres características históricamente femeninas como la exaltación del sentir, la mantención emocional de la familia, el deber de la maternidad, incluso cuando quieren instalar una idea que provoca *orgullo* de género caen en la trampa de las definiciones patriarcales, nos referimos a la idea que las mujeres pueden hacer más actividades de manera simultánea, la típica frase *mascar chicle y caminar al mismo tiempo*, se convierte en una justificación para la realización de diversas tareas como trabajar, tareas domésticas, velar por la familia o entregar amor al mundo.

Se produce una contradicción al admitir lo difícil que es ser mujer, desigualdad con los hombres en el trabajo, más responsabilidad, los quehaceres domésticos y cuidado de los hijos. No obstante, repiten con mucha facilidad el discurso de avance de las mujeres en la sociedad, esto se produce por la idea de progreso que se ha instalado en el país, sólo por los procesos de integración que han vivido las mujeres. Sin embargo, esto no garantiza que el dominio que sufren como género cambie. Lo que sucede es que ciertos espacios que los hombres crearon necesitan *un nuevo aire* entonces abren sus puertas para las mujeres, pero viviendo situaciones de precariedad, como la incorporación al trabajo, por otro lado una mujer entrevistada, profesional, que considera que tiene una buena calidad de vida no es inmune a la desigualdad de género reproduciéndola.

“Mira yo creo que características fundamentales las biológicas ¿ya? Son las que nos distinguen fundamentalmente con los hombres, el hecho que nosotras podamos tener los hijos es la característica más grande entre hombre y mujer, ahora en lo intelectual me parece que podríamos estar al mismo nivel”.

En este caso se apela a diferencias biológicas indiscutibles, pero que también son históricas, ya que el cuerpo recibe interpretaciones culturales dependiendo del contexto y orden social, entonces tener la potencialidad de dar vida desde el cuerpo de las mujeres ha sido tomado como una forma de dominación, ya que se convierte en un deber. Además la maternidad es un papel eterno, traer una persona al mundo implica nunca más desprenderse de esa responsabilidad emocional, la madre vive por sus hijos, no tiene sentido su propia vida como mujer, sino que adquiere sentido sólo como madre, como protectora de otra(o).

### *Características que definen a las mujeres*

En la mayoría de los casos las características elegidas para definir a las mujeres reproducen las imposiciones de género, por ejemplo asociar a las mujeres con conceptos como suavidad, detalle, sensibilidad. La diversificación de pensamiento de las mujeres. Por otro lado existe una exacerbación de la fuerza de la mujer chilena, como única capaz de levantar a su familia y salir adelante frente a la adversidad. Esta mujer aguerrida se ha forjado por la cantidad de mujeres que asumen la crianza de sus hijos(as) solas, como madres solteras, es una característica que nace de la opresión, por la necesidad de la sobrevivencia.

### *Diferencia entre hombres y mujeres*

La mayoría considera diferencias tradicionales como la mayor fuerza física del hombre, sin embargo naturalizan esa característica, como una herencia biológica, pero no asoma la influencia de la cultura en este hecho, ya que las diferencias de alimentación, las actividades reforzadas según género durante la niñez, han moldeado los cuerpos, lo anterior no es casualidad, la dominación de expresa desde lo simbólico hasta la violencia directa. Otro aspecto destacado es la mayor racionalidad de los hombres. Se comprueba con esta respuesta el despojo de la capacidad de pensar de las mujeres, es decir, la dicotomía sentir/pensar atribuido a lo femenino y masculino respectivamente. Un grupo minoritario no reconoce diferencias, éstas se borran ante la idea que las mujeres ingresan a espacios de poder, que están en todas partes como nunca antes, destacando el discurso de la igualdad en estos casos.

### *Definición de Familia*

Todas consideran la familia como el espacio del amor, luz, el sentido de la vida. Las relaciones que se viven dentro de ella se refieren a la mantención del orden, es decir, la familia mantiene su rol clave de reproducción social. Las mujeres cumplen el rol asignado, transmitiendo a sus hijas las mismas funciones que ellas realizan. De esta forma, son las madres, hermanas, cuñadas, abuelas, las encargadas del hogar y cuidado de los hijos. Se refuerza el papel del padre como el más poderoso, siendo los hijos, hermanos, cuñados, abuelos, los referentes. De esta manera, se plasman las diferencias de poder entre los géneros en un nivel micro relacionado con los otros aspectos culturales que sostienen la asimetría.

La felicidad relacionada con la formación de una Familia.

Todas las mujeres entrevistadas señalan que su felicidad depende la formación de una familia, por lo tanto, el protagonismo de la familia como lugar clave en la vida de una mujer es indesmentible. Una mujer sola es infeliz y antinatural, las mujeres necesitan sentirse completas en los demás no en sí mismas. Ese miedo a enfrentar la vida sin compañía, fomentado por las culturas, limitando los caminos de las mujeres, es un espacio sin salida en este momento, ya que se promueve una emancipación de las mujeres ligada al individualismo y la superficialidad. Si no forman una familia las mujeres se sumergen en el trabajo, tienen mayor poder adquisitivo, por lo tanto, se transforman en consumidoras interesantes. Son una minoría las que dedican su vida con pasión a expresar todas sus capacidades como seres humanas. Por otro lado, la formación de una familia promueve una dependencia como mujeres, no se refiere a un espacio colectivo donde se permita exteriorizar sus habilidades e intereses, sino que los vínculos se producen a través de la dependencia: el amor es posesión, el hombre es dueño de la mujer, el padre y la madre cumplen los sueños a través de los hijos(as). En ese escenario es muy difícil generar relaciones distintas, fuera de la lógica patriarcal.

#### *Opinión sobre las mujeres que eligen no tener hijos*

En algunos casos, los menos, estuvo presente el discurso de la diversidad, o sea, que si algunas no quieren tener hijos es su opción, aunque siempre poniendo como motivo la predilección del trabajo, apareciendo en el imaginario la mujer que se incorpora al mundo laboral, deja atrás el interés por una familia, ya que su *amor* es el trabajo. Esta opinión se sostiene en la tolerancia, la mujer que tiene hijos(as) tiene la legitimidad para soportar a otra que no es legítima, que despreció la naturaleza y que por eso no logrará nunca la felicidad y estará irremediabilmente condenada a la soledad, el peor castigo posible.

Sin embargo, para la mayoría resulta categóricamente inadmisibles pasar por la vida sin tener hijos, ya que es la misión más importante de las mujeres, perdiendo lo más maravilloso, algo inigualable, que al no ser realizado produce un vacío constante.

Es tan profunda la internalización de la maternidad obligada que ninguna cree que su vida hubiera sido mejor sin la presencia de sus hijos(as), no existe siquiera la posibilidad de cuestionamiento.

### *Distribución de las tareas del hogar*

Todas las mujeres llegan a sus casas después del trabajo a desempeñar las tareas domésticas, reciben muy poca ayuda de sus parejas, asumen que su papel es seguir trabajando y que los hombres descansen. De esta forma todas las mujeres del hogar desempeñan labores en la casa, la hija ayuda a la madre, el hijo tiene tiempo libre.

### *Culpabilidad relacionada con la no realización de las tareas domésticas*

La mayoría asume la responsabilidad de realizar las tareas, por lo tanto, al no cumplir se transforma en un problema que afecta el estado de ánimo y la autoestima de la mujer. Al no hacer todo por su familia, reconoce casi la totalidad que tienen problemas en sus estados de ánimo si no logran cumplir con su familia en todos los ámbitos, además la imagen de su casa la relacionan consigo mismas, es ella una persona desordenada, sucia, mal arreglada en el caso que su hogar tenga esas características, su entorno familiar hace esa relación, especialmente su pareja, que como hombre posee a generaciones de mujeres a su disposición para ese tipo de atenciones, madres, abuelas, hermanas, por lo tanto, que su pareja no lo haga provoca su rabia y desaprobación como mujer, definida entonces no apta para la convivencia.

Esta presión es recibida por las mujeres, cediendo su propio descanso necesario por asuntos de salud y calidad de vida, para mantener contento y tranquilo a su entorno más cercano.

### *Decisiones domésticas*

La mayoría de las mujeres toma las decisiones domésticas, siendo éste su espacio de poder en la familia, pero al mismo tiempo, este poder se transforma en opresión, ya que encierra a las mujeres en un rol que no le permite relaciones más simétricas con su pareja, ya que se parcelan las áreas de participación familiar, entonces las mujeres quedan segregadas a opinar en ciertos temas como la alimentación, el aseo, la decoración, la administración del dinero, pero sólo para la mantención de la casa, quehaceres de sus hijos(as). Sin embargo, cuando se trata de decisiones importantes, que definan el destino familiar o de algún integrante o la distribución del dinero en cantidades considerables las decisiones son *compartidas*, pero cuando se está bajo la opresión de la pareja su opinión se transforma en última palabra.

### *Descripción de un día en su vida*

La mayoría de las mujeres pasa su vida trabajando la mayor parte del día. En el trabajo remunerado y doméstico, la rutina marca la vida de las mujeres. Están atrapadas en la dicotomía trabajo – familia.

El día comienza con el desayuno preparado por ella para su familia, vigilar que los hijos(as) asistan al colegio, ir a dejarlos, preocupación por la alimentación y aspecto de la pareja en el caso que la tengan, las mujeres que viven con sus madres realizan esas tareas en conjunto, las hijas colaboran en forma permanente en las labores del hogar.

Asisten al trabajo durante el día, en el horario que corresponda, al salir regresan a sus casas a realizar el aseo, van a buscar a sus hijos al colegio, las que viven con sus madres le encargan a ellas esa misión, generalmente en la noche conversan un rato con la familia, ven televisión y se acuestan a dormir porque están muy cansadas, no existe mayor variación durante la semana.

### *Posibilidad de realizar otras actividades además del trabajo*

La mayoría no tiene tiempo para realizar otras actividades además del trabajo remunerado y doméstico. Están muy cansadas para realizar otros asuntos durante la semana y los fines de semana prefieren descansar. Sus deseos de actividades se centran en ámbitos históricamente relacionados con las mujeres, por lo tanto no se sale de cierta lógica de dominio.

Asumen que en la semana van del trabajo a la casa, no tienen energía para otros asuntos, sólo una mujer considera que tiene tiempo para recreación, leer, salir con su marido, la entrevistada es profesional.

### *Tiempo para dedicar a sí misma*

El tiempo es un problema. Como tienen tantas responsabilidades es muy difícil que ellas puedan disponer de tiempo para pensarse a sí mismas, reflexionar sobre lo que quieren como mujeres, participar activamente en organizaciones, hacer política. Parece prácticamente imposible, por lo tanto, viven limitando sus capacidades y cuando se hacen tiempo para ellas realizan actividades *femeninas*, por ejemplo ir a la peluquería o a comprar cosas para la casa, sin salir de esta categoría.

Considerando lo anterior el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado en las mujeres ocupa la mayor parte de su preocupación, por lo tanto las mujeres trabajan más tiempo y desde etapas anteriores que los hombres, ya que desde la niñez asumen un rol en el hogar que las responsabiliza de cierta ayuda a su madre, abuela o alguna mujer del hogar.

Las mujeres pasan mayor tiempo de su vida trabajando que los hombres.

## **XI Conclusiones**

Nuestro proceso de integración al trabajo remunerado no ha sido inocente. Mediante una promoción cultural totalizadora que habla de un mejoramiento de la calidad de vida, aumento de derechos, por lo tanto de un acercamiento al ejercicio del poder, se entrega un mensaje disfrazado sobre la posición actual.

El acceso a los empleos flexibles correspondiente a la característica de la jornada laboral variable, es decir, con un horario distribuido por horas, no fijo, nos indica que el mercado los ofrece y las mujeres los prefieren, en primer lugar, porque les permite compatibilizar el cuidado de la familia con la opción de acceder a una remuneración. Trabajan menos horas, ya que se rompe con la jornada completa establecida. Esto permite cumplir otras actividades, según orden de las prioridades, el cuidado de sus hijos e hijas, quehaceres domésticos o mejoramiento de los niveles de estudios. En este punto se recoge la idea de la educación como mecanismo de movilidad social, dependiendo de la posición de cada mujer, estiman como tema clave desde terminar la enseñanza media hasta realizar postgrados.

La ilusión de una sociedad que les abre los brazos como género y que sólo selecciona por el nivel de conocimientos de las personas, resplandece en el imaginario femenino con fuerza, reforzando el mecanismo de una cultura incluyente que genera posibilidades que cada una debe aprovechar o simplemente lamentar su incapacidad individual para lograr una mejor calidad de vida, negando la índole colectiva, la tensión social que influye en la creación de esta situación.

Las mujeres, además, se ocupan de otras funciones que se encuentran dentro de lo llamado femenino, como preocuparse se cumplir con la belleza estándar, considerado como una forma de escapar de sus responsabilidades domésticas, pero no las libera de sus deberes de género.

La instalación del discurso del feminismo de la igualdad entre las mujeres llena de optimismo la dominación. Al ser la idea el igualarse a los hombres e ingresar a sus espacios como máxima aspiración, sin cuestionar lo viciados que se encuentran esos

lugares. Por lo tanto, agregan a sus tareas domésticas supuestos nuevos desafíos a sus vidas. Sin embargo, éstos no representan ni una disminución de su responsabilidad en el hogar ni menos una modificación profunda de sus posiciones como mujeres.

“Este trabajo me ha ayudado a seguir estudiando de noche y el tiempo para llegar a la casa temprano para estar con mi hijo ayudar a hacer sus tareas”.

“Llegué porque además de la carrera de bibliotecología, siempre me interesó la educación, además el horario me permite organizar a mí lo que voy a hacer”.

Las maneras que tienen las mujeres de enfrentar la vida y en este caso el trabajo remunerado y no remunerado, se encuentran relacionadas con el sentir, es decir, se exalta esta capacidad humana como perteneciente a lo femenino, representada en el legítimo ejercicio del amor.

Las maneras de entregar amor llevan al conformismo, sumisión, incondicionalidad, además la autoimagen de género expresada, resalta como característica de la mujer chilena, su fuerza, empuje ante la adversidad.

Esta especie de heroína que puede salvar a todos menos a ella, ¡pero eso no importa, el resto es más importante! Continúan siendo los pilares del hogar, el factor anímico indispensable, cartel que con orgullo pregonan en todos lados y que muestra la utilización de la expresión de un amor insano que no se separa del dominio.

Una de las formas de expresión del amor *verdadero* es hacerse cargo de lo doméstico. A través de la preparación de un ambiente adecuado del hogar para la familia, se manifiesta el “ser mujer”, cuando esto no sucede, la culpa es el sentimiento más común entre las entrevistadas, esto se expande hacia el desempeño en el trabajo como un sello de lo femenino.

“Me gusta el trabajo que hago, es un trabajo que implica realizarlo con amor”.

“Ah que nosotras somos más aperradas como mujeres, es que el hombre a mi me pasaba que mi marido quedaba sin trabajo y como que se bajonea, entonces viene el bajón y empiezan los problemas...”

En esta investigación constatamos a través de los discursos de las mujeres que entrevistamos y que se desempeñan específicamente en empleos flexibles (hacia los que se orienta este estudio) que esta forma de trabajo posee la trampa de la mantención del papel tradicional de las mujeres:

Les permite conciliar la relación entre trabajo remunerado y desempeño de los quehaceres del hogar, se produce un aumento de las responsabilidades y no una liberación, la opción de trabajar sólo algunas horas en el día es la plataforma perfecta para combinar ambas tareas y representa una tranquilidad interior, ya que no se descuida la misión principal en la vida de una mujer, es decir, la familia.

La familia sigue siendo el espacio que se debe formar y preservar para conseguir la felicidad como ser humana, la que no sigue este mandato siempre siente que falta algo.

Por las características que se asumen por ser mujer, es decir, una mayor capacidad de sentir, intuir, amar, acoger, cuidar, es muy difícil un cuestionamiento sobre ¿qué es ser mujer? ya que en el camino se abandonan otras capacidades que tenemos como personas y que traspasan el género, pero que históricamente han sido propias de lo masculino, como pensar, crear, opinar, ejercer el poder.

De esta manera vivimos fragmentadas, a medias de nuestras potencialidades, encerradas por etiquetas que nos oprimen. Desde este complejo escenario resulta *natural* asumir los aspectos domésticos del hogar y es muy lejano generar otras maneras de vivir, en el espacio familiar se continúan reproduciendo las desigualdades de género.

En la actualidad, maquilladas con discursos triunfalistas que se repiten, ya que se reconocen pésimas condiciones de trabajo, exceso de responsabilidades, muy poco tiempo para sí mismas. Sin embargo, cuando llega el momento de opinar sobre la situación de las mujeres en Chile hoy, inmediatamente se reconocen grandes avances, aunque no los vivan directamente.

El tiempo es un factor relevante que los empleos flexibles ofrecen para las mujeres, pero ese tiempo contiene un mandato, esta preestablecido su uso. No descuidar a la familia, es

en este punto cuando la dominación patriarcal se viste de *avance*. En el caso de contar con más tiempo se destina a actividades relacionadas con lo femenino. Las mujeres trabajan más tiempo de su vida que los hombres.

Los patrones culturales de género tienen una relación indisoluble con los modelos de empleo flexibles, ya que éstos facilitan su cumplimiento. No sólo se trata de precariedad en el caso de la clase baja, sino además procura ser un mecanismo de control de la distribución del tiempo. Cómo se podrían realizar reflexiones profundas sobre nuestra posición como mujeres en el mundo, bajo la presión de labores como fuerza de trabajo y como sostenedoras de la familia tradicional. No existe cabida a estas opciones. En el caso que se abra una puerta para usar el tiempo, específicamente en la clase alta, las mujeres, a pesar de su acceso a la educación, reproducen lo culturalmente impuesto a lo femenino, en su versión remozada, es decir, toman los discursos renovados, posmodernos. Se habla de una nueva masculinidad, pero no se menciona que se trata de un machismo sutil en la forma. Por ejemplo, plantear que los hombres tienen su lado femenino desarrollado, y esto se relaciona con la intuición, con un sentir descontrolado, con la capacidad de amar, entonces no se escapa de lo asociado al ser mujer, en cambio se fomenta la imagen de un nuevo hombre que supuestamente comparte tareas, pero que sucede en la organización de la sociedad. Las mujeres siguen siendo asesinadas por sus parejas, durante todas las historias, no es reciente sólo porque los medios de comunicación incluyeron el tema hace un par de años dentro del sensacionalismo imperante. El triunfo de la masculinidad, como dice la teórica feminista Margarita Pisano, es que lo femenino es creado por los hombres y no hemos logrado escapar de esa lógica.

Los modelos flexibles de empleo tienen como efecto la consolidación de los roles de género en el caso de las mujeres. Estos son reforzados creando un aparente despojo del papel tradicional. Lo anterior confirma además la ruptura de la clase social como categoría determinante de la opresión femenina, ya que pertenecer a la clase alta, a una mujer, no le asegura una relación simétrica de género.

Al trabajar de manera flexible desde el punto de vista positivo del término, la libre elección de horarios y ritmos de trabajo, cumpliendo de manera eficiente lo encomendado, con un salario que permite vivir con cierta holgura y tranquilidad, se convierte en una posibilidad de control del tiempo, no es sinónimo de liberación porque la visión del *ser mujer* no

cambia, es similar a la de una mujer de clase baja. En consecuencia, termina atrapada en la dominación, quieren y crean finalmente lo mismo: una visión que reproduce la mantención del papel tradicional.

Cuando las mujeres independientes de su clase social, hablan de una sociedad que les ofrece oportunidades, señalan que una de estas oportunidades es la posibilidad de integrarse al mundo laboral, ya que gracias a la flexibilidad laboral pueden conocer un espacio desconocido por su género, sin descuidar a la familia. Pero además de que estos trabajos, como lo hemos dicho hasta ahora, permiten la mantención de su papel tradicional, son precarios laboralmente. Los testimonios de las entrevistadas reflejan, que los empleos flexibles a los que acceden, se materializan en precariedad laboral, ya que las actuales condiciones de empleo, someten a las trabajadoras a situaciones que conllevan en la incertidumbre en la continuidad del trabajo.

La inestabilidad laboral provoca inseguridad y un constante temor por la pérdida del trabajo, lo que afecta en todos los aspectos de sus vidas, provocando una serie de problemas en las relaciones sociales y familiares que sostienen las trabajadoras. Además de esto, las relaciones que tienen los empleadores con sus trabajadoras son inciertas y las medidas que toman las empresas para despedir a su personal, provocan en las trabajadoras mucha incertidumbre. En estos empleos, también se produce un escaso o nulo control sobre el trabajo, lo que las lleva a desempeñarse en malas condiciones físicas, lo que afecta a su calidad de vida.

Por otro lado, estos trabajos presentan baja protección laboral, provocando en las trabajadoras vulnerabilidad. Una de las acusaciones más recurrentes por las entrevistadas fue la restricción total de la formación de sindicatos.

Otro de los motivos, por el cual estos trabajos son precarios, es que los ingresos son tan bajos que no permiten la subsistencia de las trabajadoras y sus familias, y menos aun permiten la superación de la pobreza. En la búsqueda de un mayor ingreso, algunas mujeres intensifican su trabajo, ya sea a través de la extensión de las horas de trabajo o a través de la búsqueda de un trabajo adicional, que les permita disponer de mayores ingresos. Esta intensificación del trabajo lleva a un deterioro físico y mental que las somete a altos grados de stress.

En consecuencia los relatos de las trabajadoras nos hablan de la pérdida de protección, en los trabajos flexibles a los que acceden. Las expresiones de las mujeres que viven día a día la precariedad laboral, demuestran la insatisfacción que les produce su trabajo y revelan el desgaste que causa en sus vidas cotidianas. Pero a pesar de estos relatos, las mujeres creen que en la actualidad, la sociedad chilena, está avanzada en la igualdad de oportunidades.

Los patrones culturales imperantes en nuestra sociedad que menosprecian las capacidades de las mujeres y la invisibilización de esto de parte de ellas, las llevan a sufrir una doble explotación, 1° en el trabajo, ya que los discursos de las mujeres entrevistadas revelan el acceso a trabajos flexibles en la expresión negativa de su concepto, es decir, trabajos flexibles que son precarios y no trabajos flexibles en la expresión positiva (como por ejemplo libre elección de horarios e ingresos que permiten una buena calidad de vida, tanto para ellas como para sus familias) y 2° en el núcleo familiar, ya que una vez que las mujeres ingresan al trabajo remunerado, deben asumir más responsabilidades y las labores del hogar y el cuidado de los hijos siguen siendo exclusiva responsabilidad de ellas. Las mujeres quedan excluidas de ejercer poder dentro del hogar.

La finalidad última de las mujeres sigue siendo la familia y no el trabajo. Hechos como la organización sindical son muchas veces impensables, ya que su prioridad es tener un hogar limpio y reflejar el amor hacia su familia mediante su cuidado y dedicación y no ser protagonistas de luchas sociales. Además de esto, los trabajos flexibles a los que acceden las mujeres poseen baja o nula sindicalización, porque cuentan con una cultura laboral que desincentiva la organización sindical, situación que se agrava por las escasas garantías que ofrece el Estado para el ejercicio del derecho a organización sindical.

Por otro lado, las empresas desincentivan la asociación sindical a través de prácticas antisindicales o desleales, donde se premia la renuncia a los derechos laborales, prácticas que son legitimadas por los empleadores a través del contrato o acuerdo de trabajo, según lo anterior la organización pasa a ser una amenaza a la estabilidad laboral. La falta de información y de protección laboral de las mujeres trabajadoras, el miedo a perder la fuente laboral, la rotación de turnos, la flexibilidad de horarios, el individualismo de las trabajadoras, el poco interés por la organización y la excesiva preocupación por las

labores del hogar y la familia, no permiten establecer lazos de asociatividad y ocasionan la vulneración de sus derechos laborales, y que por tanto, no permite que se garanticen los aspectos considerados por la OIT para que el trabajo sea considerado decente.

En este sentido los sindicatos no se instalan como medio para resolver los problemas que surgen por realizar trabajos flexibles. Para algunas mujeres la organización sindical no es un espacio válido para lograr reivindicaciones, es visto, más bien, como una pérdida del poco tiempo del que disponen, provocando una baja tasa de afiliación. Además de esto los sindicatos en Chile tienden a luchar más por temas reivindicativos y salariales, que por mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de las mujeres trabajadoras. Por esto, las mujeres trabajadoras tienden a buscar apoyo para resolver sus problemáticas fuera de la institucionalidad. Es así como recurren a las redes sociales, las que cobran importancia para las mujeres que se encuentran en vulnerabilidad social o cuyos salarios no son suficientes para satisfacer las necesidades básicas, sobre todo en casos donde las mujeres tienen hijos/as pequeños/as. En estos casos las mujeres recurren principalmente a redes con alto nivel de confianza como la familia y los amigos. Es así como la familia debe internalizar la dimensión laboral, con los problemas que esta acarrea en materia de seguridad. La familia pasa a ser la principal responsable de la elaboración de estrategias para cubrir sus inseguridades, por lo que la aplicación de políticas públicas o privadas de parte de la empresa pasan a un segundo plano. Esto debido a los problemas que genera la escasa socialización que existe sobre la responsabilidad de las tareas de cuidado, que no han sido asumidas y resueltas ni por la empresa ni por el Estado, sólo de esta forma la institucionalidad desligara el costo de cuidado de hijos e hijas de la contratación de las mujeres y en la necesaria corresponsabilidad de hombres, mujeres, Estado y de la sociedad en su conjunto en las tareas de cuidado y de crianza, lo que terminará con el costo laboral que recae sobre las mujeres que son madres o que tienen que responsabilizarse exclusivamente de las tareas del hogar.

Las mujeres entonces, tienen como única razón de ser la familia. El trabajo les permite ser parte del espacio público, pero esto no significa que exista una liberación del papel tradicional de las mujeres, por el contrario existe una intensificación de sus labores de esposa y madre. Los trabajos flexibles les permiten trabajar menos horas, pero con la finalidad de no descuidar la familia. Los trabajos a los que acceden las mujeres entrevistadas, demuestran ser la expresión negativa del término flexibilidad laboral, ya que están asociados con la precariedad laboral. Por otro lado y como consecuencia de los

patrones culturales que dicen lo que es *ser mujer*, se produce una baja asociatividad, ya que la organización no está dentro de las prioridades de las mujeres, a pesar de reconocer la mala calidad en sus trabajos. Por el contrario, las redes sociales si son consideradas por las mujeres trabajadoras, especialmente las que forman parte de su familia, exclusivamente personas de confianza. Dentro de las necesidades más recurrentes están el cuidado de los hijos e hijas, como las mujeres deben trabajar recurren siempre a otras mujeres para su cuidado.

## Bibliografía

- Acuña, E., & Pérez, E. (2005). *Trayectorias Laborales: El tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Aguirre, R. (1998). *Sociología y género: las relaciones entre hombre y mujeres bajo sospecha*. Montevideo: Editorial doble click.
- Alvear, C. (2009). *Mujer, trabajo y responsabilidad social empresarial*. Santiago: FLACSO.
- Alvear, F. (2005). *Mujer y Trabajo: compendio de estadística según sexo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Becalli, B. (1974). *La División Capitalista del trabajo*. Córdoba.
- Bourdieu, P. (1977). *La Reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. España: Editorial Laia.
- Bravo, R. (2004). *Mujeres Chilenas: Tendencias en la última década (Censos 1992-2002) Segunda Parte*. Santiago: SERNAM.
- Bravo, R. S. (1998). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Brito, A. (1994). *La Mujer Popular en Sntiago (1850-1920)*. Santiago: Ediciones SUR.
- CASEN. (2006). *Mujeres*. Santiago: CASEN.
- Castro, C. (1982). *Apuntes sobre el sindicato para el Chile de hoy*. Santiago: Ediciones SUR.
- Celhay, P., & Gil, D. (2007). *Informe de apoyo para Consejo de Trabajo y Equidad. Sindicalización y negociación colectiva*. Santiago.
- Cespedes, C. (2001). *Seminario: construyendo estrategias para la conciliación de familia y trabajo, con perspectivas de género*. Chile: CEM.
- Código del Trabajo. (2008). *Código del Trabajo. República de Chile*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Covarrubias, P. (1981). *El Movimiento feminista Chileno*. Santiago: Academia de Humanismo Cristiano.
- Delgado, J. M., & Guitierrez, J. (1995). *Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*. España: Editorial Síntesis.
- Dominguez, S. (2004). *Estrategias de Movilidad Social: el Desarrollo de Redes para el Progreso Personal*. España .
- Echeverría, M., & Diego, L. (2004). *Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- ENCLA 2006. (2007). *Inequidades y brechas de género en el empleo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- ENCLA 2006. (2007). *Informe de resultado quinta encuesta laboral*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- ENCLA 2008. (2009). *Inequidades y brechas de género en el empleo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Fazio, H. (1996). *El programa abandonado: balance económico del gobierno de Aylwin*. Chile: Editorial LOM.
- Fazio, H. (2006). *Lagos: el presidente "progresista" de la concertación*. Santiago: Editorial LOM.
- Fazio, H. (2004). *TLC el amarre del modelo*. Santiago: Editorial LOM .
- Ffrench-Davis, R. (1999). *Entre el Neoliberalismo y el crecimiento con equidad: Tres décadas de políticas económicas en Chile*. Santiago: Dolmen Ediciones.
- Friedman, M. (1996). *Capitalismo y Libertad*. España: Editorial Madrid.
- Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Santiago: Dirección del Trabajo.

- Gálvez, T. (2005). *Vendedoras cuentan: actuales formas de contratación*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Gálvez, T., & Bravo, R. (2005). *Incorporación y Segregación de las Mujeres en nuevas formas de trabajo*. Santiago: SERNAM.
- Gálvez, T., Henríquez, H., & Morales, G. (2009).  *Holding y Tiendas: la trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Gerhard, R., & Velasco, J. (2007). *Informe de empleo para el año 2006*. Santiago: OIT.
- Gomez, C., & Pedrol, A. (s.f.). Obtenido de [www.laboralret.net](http://www.laboralret.net)
- Henríquez, H. (2006). *Lejos del trabajo decente. El empleo desprotegido en Chile*. Santiago: Dirección del trabajo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptistas, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hugo Fazio . (2006). *Gobierno de Lagos: balance crítico* . Santiago : Editorial LOM.
- Hutchinson, E. (2001). *Labores propias de su sexo. Género, Políticas y Trabajo en Chile Urbano 1900-1930*. Santiago: LOM.
- JUNJI. (2009). *Sección Estudios y Estadísticas, Boletín Mensuales de Estadísticas Institucionales N°6*. Santiago.
- Kirkwood, J. (1986). *Ser política en Chile*. Santiago: FLACSO.
- Leon, V. S. (2002). *Marcar las diferencias*. España: Editorial Icaria.
- Libertad y Desarrollo. (2003). *Adaptando la Flexibilidad Laboral*. Santiago: Temas Públicos.
- Lozares, C. (1996). *La teoría de las redes sociales*.
- Ministerio de Salud. (2006). *II Encuesta de Calidad de Vida y Salud, Chile 2006: Informe de resultados*. Total Nacional. Santiago.
- OIT, C. (2000). *Equidad del Género en el Mundo del Trabajo en América Latina – Avances y desafíos cinco años después de Beijing*. Perú.
- Pisano, M. (2001). *El triunfo de la masculinidad*. Santiago: Editorial Surada.
- Pisano, M. (2004). *Julia, quiero que seas feliz*. Santiago: Editorial Surada.
- Pisano, M. & Franulic, A. (2009). *Una historia fuera de la historia. Biografía política de Margarita Pisano*. Santiago: Editorial Revolucionarias.
- Razeto, L. (1993). *De la economía popular a la economía de la solidaridad. Un proyecto de desarrollo alternativo*. Santiago: PET.
- Razeto, L. (1987). *La economía de la solidaridad en un proyecto de transformación social* . Santiago: Ediciones Sur.
- Román, P. (1996). *Cartilla n° 3 Mujeres Trabajadoras: El cuidado de los hijos. Serie Mujer y Trabajo*. Santiago: Editorial PET.
- Salazar, G. (1992). *La mujer del "Bajo Pueblo" en Chile: Bosquejo Histórico* . Santiago: Ediciones SUR.
- Salazar, G. (2002). *Labradores, peones y proletarios: formación y crisis de la sociedad popular Chilena del siglo XIX*. Chile: Editorial LOM.
- SERNAM. (2008). *Valoración del trabajo doméstico no remunerado*. Santiago: SERNAM.
- Tagle, J. R. (1981). *Modelo económico y Plan Laboral*. Santiago: PET.
- Tagle, J. R. (198?). *Sindicalismo Chileno después del Plan Laboral* . Chile : PET.
- Todaro, R., & Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* . Santiago: CEM.
- Trabajo, C. d. (2008). *República de Chile, Código del Trabajo*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Trabajo, R. d.-C. (2008). *Código del trabajo*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Uribe, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo* . Santiago: Dirección del trabajo.

Valdez, T. (2009). Una Democracia en deuda con las mujeres .  
Valenzuela, M. E. (1998). *Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur*. Santiago: Ediciones SUR.  
Vergara, P. (1985). *Auge y Caída del Neoliberalismo*. Santiago: FLACSO.  
Watchtower. (s.f.). Obtenido de [http://www.watchtower.org/w/20070815a/article\\_01.htm](http://www.watchtower.org/w/20070815a/article_01.htm).  
Zarate, M. S. (2005). *Análisis crítico de los estudios históricos del trabajo femenino en Chile*. Santiago: Centros de Estudios de la Mujer.



## Trabajos citados

- Acuña, E., & Pérez, E. (2005). *Trayectorias Laborales: El tránsito entre el trabajo asalariado y el empleo independiente*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Aguirre, R. (1998). *Sociología y género: las relaciones entre hombre y mujeres bajo sospecha*. Montevideo: Editorial doble click.
- Alvear, C. (2009). *Mujer, trabajo y responsabilidad social empresarial*. Santiago: FLACSO.
- Alvear, F. (2005). *Mujer y Trabajo: compendio de estadística según sexo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- BeCALLI, B. (1974). *La División Capitalista del trabajo*. Córdoba.
- Bourdieu, P. (1977). *La Reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. España: Editorial Laia.
- Bravo, R. (2004). *Mujeres Chilenas: Tendencias en la última década (Censos 1992-2002) Segunda Parte*. Santiago: SERNAM.
- Bravo, R. S. (1998). *Técnicas de Investigación Social. Teoría y ejercicios*. Madrid: Paraninfo.
- Brito, A. (1994). *La Mujer Popular en Sntiago (1850-1920)*. Santiago: Ediciones SUR.
- CASEN. (2006). *Mujeres*. Santiago: CASEN.
- Castro, C. (1982). *Apuntes sobre el sindicato para el Chile de hoy*. Santiago: Ediciones SUR.
- Celhay, P., & Gil, D. (2007). *Informe de apoyo para Consejo de Trabajo y Equidad. Sindicalización y negociación colectiva*. Santiago.
- Cespedes, C. (2001). *Seminario: construyendo estrategias para la conciliación de familia y trabajo, con perspectivas de género*. Chile: CEM.
- Código del Trabajo. (2008). *Código del Trabajo. República de Chile*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Covarrubias, P. (1981). *El Movimiento feminista Chileno*. Santiago: Academia de Humanismo Cristiano.
- Delgado, J. M., & Guitierrez, J. (1995). *Métodos y Técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*. España: Editorial Síntesis.
- Dominguez, S. (2004). *Estrategias de Movilidad Social: el Desarrollo de Redes para el Progreso Personal*. España .
- Echeverría, M., & Diego, L. (2004). *Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- ENCLA 2006. (2007). *Inequidades y brechas de género en el empleo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- ENCLA 2006. (2007). *Informe de resultado quinta encuesta laboral*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- ENCLA 2008. (2009). *Inequidades y brechas de género en el empleo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Fazio, H. (1996). *El programa abandonado: balance económico del gobierno de Aylwin*. Chile: Editorial LOM.
- Fazio, H. (2006). *Lagos: el presidente "progresista" de la concertación*. Santiago: Editorial LOM.
- Fazio, H. (2004). *TLC el amarre del modelo*. Santiago: Editorial LOM .
- Ffrench-Davis, R. (1999). *Entre el Neoliberalismo y el crecimiento con equidad: Tres décadas de políticas económicas en Chile*. Santiago: Dolmen Ediciones.
- Friedman, M. (1996). *Capitalismo y Libertad*. España: Editorial Madrid.
- Gálvez, T. (2001). *Para reclasificar el empleo: lo clásico y lo nuevo*. Santiago: Dirección del Trabajo.

- Gálvez, T. (2005). *Vendedoras cuentan: actuales formas de contratación*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Gálvez, T., & Bravo, R. (2005). *Incorporación y Segregación de las Mujeres en nuevas formas de trabajo*. Santiago: SERNAM.
- Gálvez, T., Henríquez, H., & Morales, G. (2009).  *Holding y Tiendas: la trama que multiplica las ventas y redobla el trabajo*. Santiago: Dirección del Trabajo.
- Gerhand, R., & Velasco, J. (2007). *Informe de empleo para el año 2006*. Santiago: OIT.
- Gomez, C., & Pedrol, A. (s.f.). Obtenido de [www.laboralret.net](http://www.laboralret.net)
- Henríquez, H. (2006). *Lejos del trabajo decente. El empleo desprotegido en Chile*. Santiago: Dirección del trabajo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptistas, P. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hugo Fazio . (2006). *Gobierno de Lagos: balance crítico* . Santiago : Editorial LOM.
- Hutchinson, E. (2001). *Labores propias de su sexo. Género, Políticas y Trabajo en Chile Urbano 1900-1930*. Santiago: LOM.
- JUNJI. (2009). *Sección Estudios y Estadísticas, Boletín Mensuales de Estadísticas Institucionales N°6*. Santiago.
- Kirkwood, J. (1986). *Ser política en Chile*. Santiago: FLACSO.
- Libertad y Desarrollo. (2003). *Adaptando la Flexibilidad Laboral*. Santiago: Temas Públicos.
- Lozares, C. (1996). *La teoría de las redes sociales*.
- Ministerio de Salud. (2006). *II Encuesta de Calidad de Vida y Salud, Chile 2006: Informe de resultados. Total Nacional*. Santiago.
- OIT, C. (2000). *Equidad del Género en el Mundo del Trabajo en América Latina – Avances y desafíos cinco años después de Beijing*. Perú.
- Pisano, M. (2001). *El triunfo de la masculinidad*. Santiago: Editorial Surada.
- Pisano, M. (2004). *Julia, quiero que seas feliz*. Santiago: Editorial Surada.
- Pisano, M. & Franulic A. (2009). *Una historia fuera de la historia. Biografía política de Margarita Pisano*. Santiago: Editorial Revolucionarias.
- Razeto, L. (1993). *De la economía popular a la economía de la solidaridad. Un proyecto de desarrollo alternativo*. Santiago: PET.
- Razeto, L. (1987). *La economía de la solidaridad en un proyecto de transformación social* . Santiago: Ediciones Sur.
- Román, P. (1996). *Cartilla n° 3 Mujeres Trabajadoras: El cuidado de los hijos. Serie Mujer y Trabajo*. Santiago: Editorial PET.
- Salazar, G. (1992). *La mujer del "Bajo Pueblo" en Chile: Bosquejo Histórico*. . Santiago: Ediciones SUR.
- Salazar, G. (2002). *Labradores, peones y proletarios: formación y crisis de la sociedad popular Chilena del siglo XIX*. Chile: Editorial LOM.
- Sendón, V. (2002). *Marcar las diferencias*. España: Editorial Icaria.
- SERNAM. (2008). *Valoración del trabajo doméstico no remunerado*. Santiago: SERNAM.
- Tagle, J. R. (1981). *Modelo económico y Plan Laboral*. Santiago: PET.
- Tagle, J. R. (198?). *Sindicalismo Chileno después del Plan Laboral* . Chile : PET.
- Todaro, R., & Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* . Santiago: CEM.
- Trabajo, C. d. (2008). *República de Chile, Código del Trabajo*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Trabajo, R. d.-C. (2008). *Código del trabajo*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Uribe, V. (2008). *Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo* . Santiago: Dirección del trabajo.

Valdés, T. (2009). Una Democracia en deuda con las mujeres .  
Valenzuela, M. E. (1998). *Calidad del empleo de las mujeres en los países del Cono Sur*. Santiago: Ediciones SUR.  
Vergara, P. (1985). *Auge y Caída del Neoliberalismo*. Santiago: FLACSO.  
Watchtower. (s.f.). Obtenido de [http://www.watchtower.org/w/20070815a/article\\_01.htm](http://www.watchtower.org/w/20070815a/article_01.htm).  
Zarate, M. S. (2005). *Análisis crítico de los estudios históricos del trabajo femenino en Chile*. Santiago: Centros de Estudios de la Mujer.

## **Anexo**

### *Pauta de entrevista*

I- Condiciones laborales de mujeres que desempeñan labores flexibles:

¿En qué consiste tú trabajo?

¿Cuáles son los motivos que te impulsan a desempeñar este tipo de trabajo? (trabajo flexible)

¿Qué opinas sobre la calidad de tú trabajo?

II- Precariedad laboral

*Grado de certidumbre de la continuidad del trabajo*

¿Cómo percibes el futuro laboral en tú actual trabajo?

*Control sobre el trabajo*

¿Sientes que tienes poder de decisión sobre el ritmo de trabajo o salario en tú trabajo?

*Grado de protección*

¿Cotizas en algún sistema previsional?

¿En tu trabajo se permite la formación de sindicatos?

¿En tu trabajo ha existido negociación colectiva?

*Nivel relativo de ingresos*

¿A qué destinás el dinero que recibes?

¿El sueldo que recibes te permite a ti o a tus hijos obtener una educación de calidad?

En caso de que tú o tú familia se enferme ¿tienes la seguridad de tener acceso a una atención de calidad?

La vivienda en la que habitas ¿te asegura calidad de vida?

III- Problemas que obtienen las mujeres por desempeñar algún tipo de labores flexibles:

\*Según las condiciones laborales de la mujer entrevistada.

*Dificultad por ser contratada por medio de intermediación*

¿Causa algún problema en tu vida no contar con un contrato directo con tu empleador?

*Dificultad por tener una duración limitada del acuerdo de trabajo*

¿Causa algún problema en tu vida tener un contrato de trabajo de duración limitada?

*Dificultad por desempeñar tareas no continuas*

¿Causa algún problema en tu vida desempeñar tareas temporales en el trabajo?

*Dificultad por obtener una remuneración variable*

¿Causa algún problema en tu vida no contar con un salario fijo?

*Dificultad por tener una jornada no regular*

¿Causa algún problema en tu vida tener una jornada irregular de trabajo?

IV – Formas en que las mujeres enfrentan los problemas por desempeñar algún tipo de labores flexibles:

*Organización sindical*

¿Existe alguna organización sindical en tu trabajo?

¿Qué opinas de los sindicatos? ¿Cuál crees que es su importancia?

¿Participarías de una organización sindical en tu trabajo?

*Redes sociales*

\*Preguntar por el cuidado de los hijos solo en caso de que los tenga.

Producto de la calidad de tu trabajo ¿tienes que recurrir a otras personas o a instituciones para solucionar algún tipo de problema como la falta de dinero o el cuidado de los hijos?

V- Papel tradicional:

*Concepto de mujer (autoimagen)*

- ¿Las demás personas te hacen sentir que eres mujer?
- ¿Qué características según tú te definen como mujer?
- ¿Qué diferencia tienes tú con un hombre?

*Definición de familia*

- ¿Qué es para ti una familia?
- ¿Consideras que tu realización personal está relacionada directamente con la formación de una familia?
- ¿Qué opinas de las mujeres que deciden no tener hijos?

*Relaciones de poder*

Actividades en el hogar

- ¿Quién realiza las actividades domesticas en tú casa?
- ¿Cómo te siente cuando no realizas las actividades domesticas en tú casa?
- ¿Quién toma las decisiones domesticas en tú hogar?

*Organización del tiempo*

Describe como es un día en tú vida

- ¿Tu actual jornada de trabajo te permite realizar otras actividades? ¿Qué tipo de actividades?
- ¿Cuánto tiempo tienes para ti?