



El trabajo asalariado a tiempo parcial: heterogeneidad de formas de inserción laboral y rasgos de precariedad

El trabajo asalariado a tiempo parcial:

heterogeneidad de formas
de inserción laboral y
rasgos de precariedad

Estrella Díaz Andrade
Socióloga

Santiago, diciembre 2016

***El trabajo asalariado a tiempo parcial:
heterogeneidad de formas de inserción laboral
y rasgos de precariedad***

es una publicación del Departamento de
Estudios de la Dirección del Trabajo

Registro de Propiedad Intelectual: A-288095
ISBN: 978-956-9661-69-3

Dirección del Trabajo
Agustinas 1253
www.direcciondeltrabajo.cl

IMPRESIÓN

Andros Impresores

Santiago de Chile
Elaborado en 2016
Publicado en 2017

Impreso en Chile / Printed in Chile

Índice

■	INTRODUCCIÓN	5
■	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	9
	<i>Objetivos</i>	
	<i>Carácter de la investigación</i>	
	<i>Selección de la muestra</i>	
	<i>Técnica e instrumentos utilizados</i>	
	<i>Información complementaria</i>	
■	FUNDAMENTOS TEÓRICO-CONCEPTUALES DE LA INVESTIGACIÓN	15
	<i>Flexibilidad laboral</i>	
	<i>Precariedad laboral</i>	
■	EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL EN CHILE: ANTECEDENTES Y MAGNITUD DEL FENÓMENO	25
	<i>Antecedentes</i>	
	<i>Magnitud del fenómeno</i>	
■	LA COMPOSICIÓN HETEROGÉNEA DE LAS EMPRESAS QUE OCUPAN JORNADAS PARCIALES DE TRABAJO	35
	<i>Las empresas estudiadas</i>	
	<i>Motivaciones de las empresas para ocupar jornadas part time en la organización de sus tiempos de trabajo</i>	

■	LA COMPOSICIÓN HETEROGÉNEA DEL COLECTIVO DE TRABAJADORES CONTRATADOS <i>PART TIME</i>	43
	<i>Perfil de los trabajadores a jornada parcial</i>	
	<i>Perfil de funciones y competencias de los trabajadores en jornada parcial</i>	
	<i>Motivaciones de los trabajadores para ocuparse en jornadas parciales</i>	
■	DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES A JORNADA PARCIAL Y CONDICIONES DE TRABAJO	59
	<i>Formas de contratación</i>	
	<i>Remuneraciones y otras compensaciones económicas</i>	
	<i>Capacitación y oportunidades de promoción laboral</i>	
	<i>Derechos colectivos</i>	
■	EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL ¿ES UNA MODALIDAD DE EMPLEO PRECARIO? ALGUNAS CONCLUSIONES	73
	<i>Contexto del fenómeno</i>	
	<i>Trabajo a tiempo parcial ¿libertad o trampa?</i>	
	<i>Distintos niveles de precariedad</i>	
	<i>El empoderamiento sindical y el respeto de derechos económicos</i>	
	<i>Desafío para la política pública</i>	
■	BIBLIOGRAFÍA	81

Introducción

El uso flexible de los tiempos de trabajo en las empresas es una tendencia contemporánea creciente. Se le asocia a la reorganización de las economías de mercado que exigen ductilidad para enfrentar la demanda de los clientes, consumidores o usuarios y las circunstancias distintas y cambiantes de su entorno.

El trabajo *part time* es una de las modalidades o estrategias de flexibilización de los tiempos de trabajo, en donde las empresas pueden ajustar la cantidad de horas trabajadas y ocupar personal en lapsos limitados de tiempo, diarios o bien solo algunos días a la semana, con reducción salarial proporcional.

En países industrializados desde hace varias décadas se utiliza. De hecho desde 1945 la OIT ha reconocido el trabajo a tiempo parcial¹ como una modalidad de trabajo distinta de aquel de tiempo completo y en la década del noventa es cuando esta figura comienza a consagrarse jurídicamente en diversos países.

En Chile, el 2001 se incorporaron al Código del Trabajo normas especiales que regulan el contrato de trabajo de jornada parcial². Con esta reforma las empresas quedaron facultadas para utilizar jornadas reducidas de trabajo que no superen los

1 Convenio N° 175 de 1994.

2 Ley N° 19.759 que regula la jornada parcial, materia incorporada al Código del Trabajo en los artículos 40 bis y siguientes.

dos tercios de la jornada ordinaria. Desde enero de 2005 la jornada parcial no puede exceder de treinta horas ordinarias semanales. Esta modificación legal facultó a las partes a pactar y distribuir la jornada en menos de cinco días a la semana³.

Las cifras del INE indican que entre 2010 y 2016 aproximadamente 10% a 11% de los asalariados privados trabajaban en jornada parcial. Por su parte, la Encla 2014 aporta información acerca de la magnitud del fenómeno en el universo de empresas encuestadas (sector privado de más de cinco trabajadores) y lo caracteriza según tamaño de empresa y rama de actividad. Adicionalmente, expone de la presencia diferenciada de trabajadores y trabajadoras asalariados en jornadas parciales.

El 7,1% de los trabajadores de las empresas encuestadas se ocupa en jornada parcial. Si bien tiene una significación reducida si se compara con el 83,2% que se encuentra afecto a la jornada ordinaria de trabajo, es interesante constatar que respecto de la Encla 2011 la participación creció en casi dos puntos porcentuales (5,2%). Asimismo, se comprueba que existe una asociación privilegiada de este tipo de jornada con la ocupación femenina, ellas prácticamente triplican a los hombres (11,7% versus 4,3%).

La OCDE promueve la disponibilidad del trabajo a tiempo parcial como un contenido de política pública que puede coadyuvar a incrementar específicamente las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo⁴. Si se intenciona como iniciativa se podrían expandir aún más las cifras actuales. No obstante ello, distintos investigadores dan argumentos en el sentido que las jornadas parciales potenciarían la segregación y precariedad de las condiciones de empleo⁵.

3 Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 0549/012 del 3 de febrero de 2009.

4 Uno de los documentos de esta organización indica: *"es importante destacar que las mujeres (con hijos) a menudo quieren trabajar a jornada parcial y con horarios flexibles"*. OCDE. Estudios económicos de la OCDE: Chile. 2003. Por su parte, una encuesta aplicada a mujeres que no están participando en el mercado laboral, acerca de los factores que facilitarían su inserción laboral, señala que 43% respondió *"mayor disponibilidad de trabajo flexible"*, en el sentido de la posibilidad de elegir la cantidad de horas que se trabaje en un día laboral. Comunidad Mujer-Datavoz-OIT. Informe Encuesta Barómetro Mujer y Trabajo. 2008.

5 Díaz, Ximena. La flexibilización de la jornada laboral. En Todaro, Rosalba y Yañez, Sonia (editoras). El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Capítulo Tercero. CEM. Marzo 2004.

Desde una mirada cualitativa del fenómeno, en esta investigación se aborda la heterogeneidad de situaciones laborales de los trabajadores involucrados en fórmulas *part time*. Es una constatación que cruza el análisis y que permite identificar asalariados con un tipo de inserción voluntaria y robusta desde el punto de vista de las condiciones de trabajo y el cumplimiento de sus derechos hasta otros con inserciones más endebles o precarias.

Metodología de la investigación

Objetivos

La investigación primeramente indaga en los factores que por parte de las empresas impulsan la oferta de puestos de trabajo en jornadas parciales y en las motivaciones de los trabajadores por acceder a ellos. Esta situación ocurre en un contexto de relaciones contractuales liberalizadas, que promueven la flexibilidad y hacen más laxos los vínculos laborales. En materia de tiempos de trabajo experimenta con fórmulas de distribución y modos de contratos articuladores.

Las jornadas parciales podrían considerarse parte de una estrategia flexibilizadora de los tiempos de trabajo útil para las empresas, pero desde el ámbito de la calidad del empleo podría coadyuvar a precarizarlo, sobre todo en aquellos casos en que los trabajadores recurren a esta alternativa de manera obligada o no voluntaria, debido a los déficit en la oferta de ocupaciones formales.

En el sustrato de este enunciado se encuentra la idea de verificar en este trabajo la existencia o inexistencia del respeto al principio de trato laboral igualitario de los trabajadores en jornada parcial en comparación con los trabajadores de tiempo completo y, en consecuencia, aproximarse a información acerca de la existencia

o no de una situación de *dumping* social⁶, en tanto, como hipotetizan diferentes autores, la fuerza de trabajo a jornada parcial sería menos costosa y estaría muy poco sindicalizada.

Lo central entonces es indagar cuánto se acompaña de condiciones adecuadas de protección y retribución salarial y no se convierte solo en ventajas para las empresas. Se abre así la pregunta eje ¿el trabajo a tiempo parcial es una modalidad de empleo precario?

Los objetivos específicos de la investigación fueron:

- a) Indagar en los argumentos económicos y de política de recursos humanos esgrimidos por empresas que utilizan la jornada parcial como estrategia flexibilizadora.
- b) Determinar si para trabajadores y trabajadoras la jornada parcial constituye una modalidad obligada de sobrevivencia económica o una opción de inserción laboral temporal o permanente y, en relación con ello, definir su perfil o perfiles: sexo, grupo étnico, cualificación.
- c) Indagar en los impactos del uso del tiempo parcial en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras y en su acceso a derechos, principalmente en materia salarial, de capacitación y promoción laboral.
- d) Precisar las características de las relaciones laborales que se establecen en el marco del proceso productivo entre empresas y trabajadores en régimen *part time*, para esclarecer si predominan exclusivamente las vinculaciones individuales entre las partes o hay posibilidades de participación colectiva en sindicatos y procesos de negociación.

Carácter de la investigación

La investigación tiene un énfasis fundamentalmente exploratorio, debido al insuficiente conocimiento existente respecto de la diversidad de condiciones

6

Caamaño, Eduardo. Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial. Revista de Derecho. Vol. X. Valdivia. Diciembre 1999. Pág. 59-68.

de trabajo y de relaciones laborales que enfrentan los trabajadores en jornada parcial, según los tipos de puestos que ocupan, los lugares de trabajo en los que se desempeñan, sus características biográficas, etcétera. En esta decisión metodológica hay consideraciones pragmáticas: la investigación se ejecuta desde el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, lo que constituye una oportunidad de levantar datos útiles para su accionar.

Aun cuando este tipo de investigación, por su sentido de base, no exige incluir un encuadre teórico-conceptual del problema de estudio, se optó por considerar, principalmente, aquellos elementos referidos a las políticas flexibilizadoras en materia laboral y sus impactos en las condiciones de trabajo y en las relaciones laborales.

La investigación tiene también un enfoque cualitativo, porque con el fin de obtener un acercamiento comprensivo a la realidad de los tiempos parciales de trabajo, fueron seleccionados deliberadamente, escenarios particulares y personas calificadas capaces de proveer información concerniente al tema. Se recuperaron así apreciaciones y argumentos, como también se relevaron las dificultades y limitaciones mencionadas.

En el enfoque cualitativo se impone la profundidad de la extensión y se procura que los informantes representen lo mejor posible los subgrupos naturales, que se complementen y equilibren recíprocamente, de tal modo de cruzar la información y contrastarla.

Selección de la muestra

Se precisó la unidad de análisis a empresas de la Región Metropolitana en las que se contaba con información administrativa previa de que operan con jornadas laborales flexibles, específicamente jornada parcial, involucrando a un porcentaje significativo de trabajadores (sobre el 40% del universo).

Debido el carácter de la investigación, exploratoria y cualitativa y resguardando cumplir con los objetivos propuestos, se determinó utilizar un tipo de muestra

no probabilística. Fueron definidos los criterios de selección de las unidades, resolviéndose privilegiar empresas: a) de tamaño grande (200 y más trabajadores) y mediano (50 a 199 trabajadores); b) de sectores económicos terciarios, en tanto las fuentes secundarias destacan su alta ocupación de fuerza de trabajo en jornada parcial (servicios sociales y de salud, hoteles y restaurantes, enseñanza, comercio); c) que combinan de manera equilibrada dotación de personal femenino y masculino; d) que poseen uno o más sindicatos activos.

Quince unidades configuraron el universo. En cada caso fueron contactados los responsables de las empresas para confirmar el perfil requerido y solicitar su participación en la investigación. De este proceso el número final se redujo a 10 unidades.

El levantamiento de la información se realizó mediante la consulta a informantes calificados. Para configurar el universo de los consultados para cada una de las empresas de la nómina elegida se recurrió a información administrativa del Servicio. La elección de los sujetos se efectuó de manera controlada, resguardando las características y finalidades de la investigación, procurando asegurar confiabilidad, validez y respaldo a los resultados.

Se seleccionaron representantes de las empresas en cargos de recursos humanos o manejo de personal y dirigentes sindicales, considerando que ambos tipos de sujetos en tanto conocedores de la gestión empresarial y de la contingencia laboral de los trabajadores a tiempo parcial, podían emitir una opinión fundada pertinente a los temas de interés. La nómina de informantes se completó con fiscalizadores del trabajo, quienes por su experiencia conocen el estado de cumplimiento de derechos de los ocupados a tiempo parcial y de las principales vulneraciones que se registran. Cada una de las personas consignadas como potenciales informantes fueron contactadas telefónicamente o vía correo electrónico para confirmar su real conocimiento del objeto de estudio y su disposición a ser entrevistado/a. Finalmente se consultó a 32 personas que cumplían con los criterios definidos.

Se aplicó el proceso de saturación de información, es decir, cuando los datos obtenidos en las entrevistas comenzaron a repetirse y no fue posible conseguir

insumos relevantes distintos a los ya obtenidos, se dieron por cumplidos los objetivos de investigación.

Técnica e instrumentos utilizados

Se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada, en tanto otorga flexibilidad a las respuestas de acuerdo con el curso que toma la conversación. En algunos casos se aplicó de forma individual (principalmente representantes de empresas) y en otras grupal (algunas directivas sindicales).

Se diseñaron guiones o pautas para orientar el desarrollo de las consultas en las que se precisaron los temas a tratar, ajustándose en función de la posición del entrevistado y de la visión o perspectiva que se esperaba obtener.

Incluyeron contenidos referentes a:

- a) Política empresarial en materia de jornadas laborales;
- b) Perfiles y funciones de los trabajadores a jornada parcial;
- c) Condiciones de trabajo en materia de contratos, horarios, remuneraciones y compensaciones económicas, formación y capacitación, promoción y diferencias entre trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial;
- d) Derechos colectivos: participación de los trabajadores a jornada parcial en sindicatos y negociación colectiva;
- e) Visiones respecto de la igualdad de derechos y equidad laboral de los trabajadores en jornada parcial.

Información complementaria

Se revisó y sistematizó el conocimiento teórico y empírico que aportan investigaciones y estudios concernientes al tema del trabajo a tiempo parcial; y se acopiaron las cifras de fuentes estadísticas nacionales que objetivan la presencia de esta jornada en el mercado de trabajo, describen variables de interés y proyectan su evolución en el tiempo.

Fundamentos teórico-conceptuales de la investigación

La estructura analítica del estudio se construyó desde la sociología del trabajo en dos conceptos básicos que permiten dar un encuadre explicativo al fenómeno investigado: flexibilidad laboral y precariedad laboral.

Flexibilidad laboral

El concepto flexibilidad laboral cobra fuerza a partir de los años setenta, en el marco de la crisis económica que enfrentan los países industrializados⁷ y que debilitan seriamente el consenso de posguerra en el crecimiento económico y el sistema de bienestar, afectando también el régimen político. Las influencias teóricas neoliberales evidencian la problemática e intencionan la construcción de una nueva correlación de fuerzas entre capital y trabajo.

En el caso de Chile, bajo una concepción neoliberal, se llevaron a cabo ciertas reformas tendientes a terminar con lo que se conceptualizó como rigidez del mercado de trabajo, que impediría su normal funcionamiento. Ello culminó con la aprobación del Plan Laboral de 1979, mediante este, básicamente se modificó la

⁷ Las limitaciones del sistema se pusieron de manifiesto bruscamente con las dos crisis del petróleo que sufrió el mundo industrial (en 1973 y en 1979). El aumento de los precios del petróleo provocó una marcada contracción de la actividad económica en todos los países industriales.

tradicional forma de relación entre trabajadores, empresarios y Estado, situando los conflictos laborales en el ámbito de la empresa. Además se hicieron modificaciones al contrato individual, a la organización sindical, a la negociación colectiva y al derecho a huelga.

Distintos autores postulan que no existe una definición unívoca y ampliamente aceptada de flexibilidad laboral, lo que llevaría a menudo a un uso difuso o poco preciso del concepto.

En los países en desarrollo, que se caracterizan por su heterogeneidad productiva, técnica y organizacional, el concepto se aplica a cualquier cambio en las relaciones laborales que rompa con los marcos de la relación de trabajo dependiente clásica, aun cuando el sustrato y los contenidos de la relación no se hayan transformado (Echeverría, 2003)⁸.

En los países desarrollados en que los procesos de cambio en las relaciones de trabajo han sido más integrales y que las relaciones son relativamente homogéneas, los procesos de flexibilización laboral han respondido a fenómenos tecnológicos y en la organización del trabajo, que se complementan. Es decir, se ha dado una coherencia entre las transformaciones en la producción (de estandarizada a variable) y los cambios de empleo (de estable a adaptable a esas transformaciones).

El término flexibilidad laboral, además de ser difuso, sería básicamente un concepto limitado de flexibilidad empresarial. Yáñez (1999)⁹ lo entiende como la capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa, que surgió de las necesidades de estas unidades bajo las nuevas condiciones de competencia y se dirige hacia una mayor eficiencia económica y hacia una forzada racionalización del trabajo.

8 Echeverría, Magdalena. Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral. Colección Ideas. Año 4, Nº 29. Marzo 2003.

9 Yáñez, Sonia. Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. En Ensignia, Jaime y Yáñez, Sonia (editores). Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina. Fundación Friedrich Ebert y Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile. 1999.

Para Yáñez, la dimensión productiva del concepto básicamente hace referencia al conjunto de estrategias empresariales de utilización de los recursos humanos, es decir, ve la flexibilidad laboral como un fenómeno empresarial caracterizado por la innovación en la forma de contratar, utilizar, organizar y administrar el trabajo, y propone que es importante considerar que la flexibilidad del trabajo es una construcción social, por lo que sus contenidos y su futuro no están predeterminados.

Sugiere imprescindible agregar el ámbito personal y social de los trabajadores, las diversas necesidades de acomodo vital que experimentan al combinar el tiempo dedicado al trabajo y el dedicado a la vida extralaboral. A su juicio, esto permitiría reconciliar el proceso productivo con las necesidades humanas y sintonizaría con políticas empresariales que consideran el recurso humano y las relaciones laborales cooperativas como factores estratégicos para lograr mayores niveles de productividad, calidad y competitividad (Yáñez, 1999)¹⁰.

Las estrategias flexibilizadoras en materia laboral que actualmente se aplican en las empresas serían resultado de dos grupos de motivaciones generales, que orientan las decisiones empresariales acerca de qué flexibilizar, cómo hacerlo y para qué: a) relativas al funcionamiento productivo, dicen relación con motivaciones organizacionales y productivas que demandan adaptaciones en el trabajo, para obtener una producción más versátil, que permita adaptar volúmenes y tipos de productos a los cambios en la demanda y una de cuyas manifestaciones más evidentes es la introducción de innovaciones tecnológicas; y b) relativas a consideraciones de rentabilidad, vale decir, ahorro de costos de producción, incluye la obtención de competitividad, el ajuste de los costos involucrados en la utilización de trabajo y busca garantizar la continuidad del negocio (Echeverría, López, Santibáñez y Vega, 2004)¹¹.

Si bien de hecho estas motivaciones pueden ser complementarias, su aplicación o desarrollo simultáneo puede generar tensiones y contradicciones. La circunstancia

10 *Ibid.*

11 Echeverría, Magdalena; López, Diego; Santibáñez, Ibcia; Vega, Humberto. Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación N°22. Diciembre 2004.

de que una u otra se imponga como dominante dentro de las decisiones empresariales de flexibilización, será determinante para la naturaleza y alcance de la flexibilidad que finalmente se aplique.

Según sea el objetivo y el objeto de la flexibilidad laboral, varios estudios¹² coinciden en distinguir dos dimensiones de este concepto: a) la flexibilidad externa o del mercado de trabajo, se refiere a la ocupación empresarial de mano de obra fuera del esquema de contrato de trabajo de duración indefinida, mediante el reconocimiento de modalidades de trabajo que permiten disponibilidad fácil y barata del despido, como forma de adecuar el personal contratado a las variaciones de la demanda; y b) la flexibilidad interna o del insumo trabajo, alude a la obtención de adaptabilidad del recurso humano, mediante la modificación de las condiciones de trabajo (López, 2005)¹³.

Como se observa en el recuadro siguiente, ambas dimensiones conllevan diversos contenidos de flexibilidad.

Dimensiones de flexibilidad y tipos asociados

Dimensiones de flexibilidad	Tipos de flexibilidad
a) Externa	En el tipo de contrataciones y duración de los contratos
	En la recurrencia a personal externo, externalización y subcontratación de actividades
b) Interna	En las tareas u organización del trabajo
	En los sistemas de remuneraciones
	En el tiempo y duración del trabajo

Fuente: Autores citados en este apartado.

12 Además de los ya citados: Ozaki, Muneto. Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y el Estado. OIT. Ginebra. 2000; OECD. *Flexible working time, collective bargaining and government intervention*. 1995.

13 López, Diego. Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. En Ensignia, Jaime (editor). Mitos y realidades del mercado laboral chileno. Fundación Friedrich Ebert. Santiago, Chile. Mayo 2005.

Se hará especial referencia a la dimensión interna, en tanto contiene la flexibilidad en el tiempo de trabajo, ámbito en el que se sitúa la presente investigación y cuyos elementos teóricos permiten desarrollar el análisis.

Antes vale la pena definir que la flexibilidad en las tareas alude a la rotación o ampliación de tareas y puestos de trabajo; y la flexibilidad en los sistemas de remuneraciones, refiere a la variabilidad de los salarios según la productividad y rendimiento individual o colectivo y a la indexación de los salarios.

Por su parte, la flexibilidad en el tiempo de trabajo vincula a la organización variable de las horas de trabajo, tanto su organización como su distribución, incluyendo jornadas diarias, semanales o anuales, horas extraordinarias, jornadas parciales, trabajo en turnos, trabajo en fines de semana, horarios alternados o escalonados, pausas en jornada diaria, semanas de trabajo comprimidas, distribución de los días de trabajo y descanso distinta a la jornada de trabajo tradicional, anualización del tiempo de trabajo y redistribución de los permisos anuales. Con la flexibilización del tiempo de trabajo diario y semanal, las empresas buscan aprovechar sus capacidades operativas aumentando las horas de funcionamiento y reforzando el control de la dirección sobre el calendario del insumo laboral (Echeverría, López, Santibañez y Vega, 2004)¹⁴.

Hay que señalar finalmente que tanto las modalidades de flexibilización interna como externa son notablemente influenciadas por la normativa, institucionalidad y política laboral (Yáñez, 1999)¹⁵ y *aluden, en general, a una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial, en un contexto de permanente aumento de competitividad* (López, 2005)¹⁶.

14 Echeverría, Magdalena; López, Diego; Santibañez, Ibcia; Vega, Humberto. *Op cit.*

15 Yáñez, Sonia. *Op cit.*

16 López, Diego. *Op cit.*

López, en el artículo recién citado, pregunta: flexibilizar para ¿eliminar derechos o para adecuar derechos? Distingue dos fuerzas que se encuentran cada vez que se alude a flexibilización laboral. Una, predominante, otorga efectos beneficiosos a cualquier impulso de búsqueda de adaptación empresarial que consista en la supresión de las normas acerca del trabajo asalariado, a las que se atribuye creación de rigidez que impide el rápido movimiento que deben realizar las empresas para ganar y sobrevivir. Releva la rigidez de las normas según su número y complejidad, por esta razón la sola existencia de estas supone un obstáculo para la utilización empresarial del recurso humano, atribuyéndole la creación de costos sociales que inhiben la contratación laboral. Esta formulación conduciría a la ideología de la desregulación, que busca la eliminación normativa que otorgue el margen más amplio posible de libertad de acción a las empresas.

La segunda opción flexibilizadora invita a reflexionar respecto de nuevas formas de establecer reglas en el trabajo asalariado. No se trata de eliminar normas sino de modelarlas, para permitir que ellas operen adaptándose a ciertas circunstancias que son determinantes para el éxito y supervivencia empresarial. Las normas entonces deberán ser comprensivas con las necesidades de adaptación, pero no por ello prestarse para la abrogación de derechos. Conlleva un protagonismo de los propios actores empresarial y laboral para concertar ajustes y una batería de medios que permitan a los trabajadores desarrollarse en un contexto de acentuada movilidad laboral.

Precariedad laboral

Es un fenómeno emergente, complejo y heterogéneo que ocurre en sintonía con los cambios del modelo económico productivo y de las relaciones laborales. Desde mediados de los años setenta se instala y se expande de manera creciente y global.

Alude a una situación de deterioro del trabajo asalariado formal, el que se vuelve poco estable, poco seguro, poco protegido, rompiendo con el paradigma del empleo “típico”, “normal”, “estándar”, cuyos atributos son: de tiempo completo,

por plazo indeterminado, realizado para un solo e identificable empleador, en su domicilio o establecimiento, generalmente amparado por la legislación y la seguridad social¹⁷.

Estos cambios no solo se manifiestan dentro del sector formal, sino también en sus vínculos con el sector informal, volviéndose cada vez más complejo distinguir, por ejemplo, un trato de compra o venta de servicios, de una relación laboral propiamente tal.

No obstante la precisión de las características del fenómeno de precariedad laboral, algunos autores advierten una cierta ambigüedad del concepto y de su operacionalización, pues dependiendo del área de conocimiento desde el que se realiza la aproximación, se priorizan o enfatizan algunas de sus dimensiones en desmedro de otras.

Para efectos del presente proyecto se asumió como concepto aquel que ressignifica la precariedad laboral del siguiente modo: inserción endeble de los asalariados en el sistema productivo (producción de bienes y servicios), caracterizada por una multiplicidad de formas de manifestación, que se extiende al ámbito de la condición asalariada y por tanto no se limita a un sector determinado del aparato productivo, ni tampoco a un tamaño de empresa, ni a un grupo de población en particular¹⁸.

La inserción endeble se expresaría en la participación intermitente e inestable de los trabajadores en la actividad laboral¹⁹, determinada centralmente por la ausencia de condiciones contractuales que garanticen una permanencia y dependencia continua: contratos de trabajo por tiempo determinado bajo distintas modalidades

17 Pok, Cynthia y Lorenzetti, Andrea. El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. Laboratorio. Año 8, N° 20. Buenos Aires, Argentina. Verano-Otoño 2007.

18 Pok, Cynthia. Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo. Documento presentado en el Seminario Interamericano de Medición del sector informal. CIE/OEA/ INEI. Noviembre 1992; Neffa, Julio César. Naturaleza y significación del trabajo/empleo precario. En CEIL/PIETTE/CONICET. La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral. Niño y Dávila Editores. Agosto 2010.

19 Pok, Cynthia y Lorenzetti, Andrea. *Op cit*.

temporales (a plazo fijo, por obra o faena), por tiempos parciales, subcontratos, relaciones civiles que ocultan subordinación como el trabajo a honorarios.

Esta precariedad contractual anula la protección jurídica al trabajador. Entre los principales perjuicios que se constatan están la pérdida de un conjunto de derechos: no acceso a indemnización por despido ni a preaviso, escasa o nula seguridad y protección social, restricción de la posibilidad de organizarse sindicalmente, poco resguardo del respeto de jornadas de trabajo, todo ello se ve favorecido por una legislación laboral flexibilizada o desregulada, que debilita el lazo que une al trabajador con el empleo y refuerza las condiciones de precariedad²⁰.

La inserción endeble construye entonces una “periferia precaria”²¹, integrada por trabajadores que oscilan entre el empleo y el no empleo o lo que se denomina también “desempleo repetitivo”²², no tienen una proyección o un futuro laboral, sus trayectorias son erráticas, “viven al día”²³.

Pero el problema actual no es solo ese, sino también, en palabras de Castel (1997)²⁴, el de la “desestabilización de los estables”, vale decir, todos los trabajadores incluso aquellos más calificados, de empresas grandes y vigorosas²⁵, de sectores dinámicos de la economía, pueden potencialmente llegar a ser precarios. La precariedad avanza hacia los empleos estables, los erosiona, se irradia al conjunto del sistema laboral, rompe las relaciones laborales reguladas. Para este autor, mientras el desempleo es la manifestación más visible de una transformación profunda del mercado, la precarización del trabajo es la característica menos espectacular pero más importante.

20 López, Diego. *Op cit.*

21 Castel, Robert. La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Paidós. Primera edición. Argentina. 1997. Pág.343.

22 Zipcioglu, Patricia. La fragilidad de la cuestión social. Revista de Estudios sobre el Cambio Social. Año IV, número 14. Invierno 2004. Lavboratorio/n line. Citando a Freyssinet 1998 en Perelman, Laura. El empleo no permanente en la Argentina. Desarrollo Económico. Vol. 41, Nº 161. Buenos Aires, Argentina. Abril-junio 2001. Pág.71-96.

23 Castel, Robert. *Op cit.*

24 *Ibid.*

25 Un ejemplo: en Chile, en 2011, una empresa fue multada por la Dirección del Trabajo, por la utilización de trabajadores extranjeros sin contrato de trabajo en las tripulaciones de cabina de vuelos nacionales www.elclarin.cl 18 junio 2011.

Hace referencia a una doble condición que enfrentarían los trabajadores: la de “vulnerados”, asimilada a la situación de pobreza actual, que implica la imposibilidad de sostenimiento y desarrollo y compromete su futuro a partir de esta incapacidad; y la de “vulnerables”, referida a quienes el deterioro de sus condiciones de vida todavía no está materializado, pero tiene alta probabilidad de concretarse en un futuro cercano, dadas las condiciones de fragilidad laboral existentes. Hay claramente una condición de riesgo de que el paso de vulnerables a vulnerados cristalice²⁶.

La precarización cambia las relaciones entre el capital y el trabajo, las asimetrías entre las partes que intervienen en el proceso productivo se profundizan, el empleo asalariado objetivamente se debilita y los trabajadores deben aceptar condiciones contractuales cada vez menos ventajosas, lo que se constituye en modalidad de disciplinamiento de la fuerza de trabajo²⁷. Este proceso es favorecido por la institucionalidad laboral vigente que, por medio de la aplicación de leyes “ajustadas” auspicia las condiciones de precariedad y los empleos atípicos. Como distintos autores mencionan, las normas laborales modeladas pasan a ser determinantes para el éxito y supervivencia empresarial²⁸.

La cobertura de afiliación de los sindicatos se merma y fragmenta. Emergen nuevas desigualdades entre asalariados según su situación contractual, categoría o grupo ocupacional, según su género y su grupo etario, lo que tiene implicancias políticas relevantes, pues produce un quebrantamiento gradual de los vínculos sociales y simbólicos entre pares.

26 También se hace referencia al concepto de fragilidad laboral, este derivaría del concepto de vulnerabilidad social. En la última década estudios realizados en distintos países lo han utilizado (Guatemala, México, España) y en Argentina se elaboró una interesante propuesta de operacionalización. Kostzer, Daniel, Perrot, Bárbara, Schachtel, Lila y Villafañe, Soledad. Índice de Fragilidad Laboral (IFL). Un análisis geográfico comparado del empleo y el trabajo a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). PNUD-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina. 2005.

27 Gallo, Marcos Esteban. Precariedad laboral en el mercado de trabajo marplatense. Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Faces. Año 9, Nº 16. Mar del Plata, Argentina. Enero/abril 2003.

28 López, Diego. *Op cit*; Zıpcıoglu, Patricia. *Op cit*.

El trabajo a tiempo parcial en Chile: antecedentes y magnitud del fenómeno

Antecedentes

Las jornadas parciales son una expresión de la flexibilidad de los tiempos de trabajo. Se difunden en un contexto de liberalización de los modelos productivos y de las relaciones laborales. Obtienen un delineamiento normativo o marco regulatorio por parte del Estado que favorece su instalación y difusión. Esto ocurre también con otras dimensiones: la polifuncionalidad de los puestos de trabajo, la temporalidad de los contratos, la externalización de servicios, que reemplazan las condiciones tradicionales de contratación. Junto con ello se instala como característica o componente dominante la alta heterogeneidad en los nuevos tipos de empleos.

La regulación que flexibiliza las condiciones de contratación permite a las empresas adecuar o ajustar de manera expedita su funcionamiento productivo y organizacional a las exigencias de rentabilidad y competencia en el mercado. Por este medio se eliminan trabas u obstáculos para la libre utilización del factor trabajo: facilita las condiciones de entrada y salida al empleo, permite modelar funciones y servicios que cumplen los trabajadores y hacer más elásticas las condiciones en que se desempeñan los trabajos. Como señalan distintas fuentes, en el caso específico de interés, las jornadas parciales abren varias posibilidades principalmente en la línea de hacer compatibles labores productivas con otras que cumplen algunos grupos de la fuerza laboral (por ejemplo, trabajo doméstico, continuidad de estudios), aunque se advierte que no constituye un fenómeno homogéneo, existiendo trabajadores que

voluntariamente acceden a este tipo de empleo y otros que se ven obligados ante la carencia de oportunidades.

Según lo indicado por Caamaño (1999)²⁹, a los trabajadores la regulación que flexibiliza las condiciones de contratación *les otorga derechos mínimos y protección frente a riesgos sociales, aunque con especial consideración a los elementos esenciales y propios de estas contrataciones.*

Los tiempos de trabajo constituyen un elemento que estructura las condiciones laborales de las personas y determina la organización de sus tiempos vitales. Su distribución tiene importantes consecuencias en la salud y en la conciliación de la vida personal y laboral, por lo que siempre ha sido uno de los ejes de las relaciones laborales y objetivo de los procesos de negociación colectiva.

La OIT en su Convenio N° 175³⁰ define al trabajador a tiempo parcial de manera general: *todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal o inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.*

El Código del Trabajo (Ley 19.759)³¹ define los contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial como *aquellos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria* (artículo 40 bis), es decir, hasta treinta horas semanales trabajadas (a partir del 1° de enero de 2005).

Estas definiciones describen la jornada parcial en referencia a la jornada completa de trabajo, considerada como la modalidad habitual o típica, normal o estándar, mayoritaria o predominante de contratación. La que además se ejerce bajo una relación de subordinación y dependencia para un solo empleador y generalmente en un solo lugar de trabajo.

29 Caamaño, Eduardo. *Op cit* (1999). Pág. 59-68.

30 Convenio acerca de trabajo a tiempo parcial de 1994. Entró en vigor en 1998. Chile no lo ha ratificado, otros 16 países sí lo han hecho.

31 Entró en vigencia el 1° de diciembre de 2001.

Magnitud del fenómeno

Los datos del INE para el trimestre móvil abril-junio de 2016 indican que 519.300 personas integran el universo de asalariados del sector privado ocupado bajo régimen de jornada parcial de trabajo (hasta treinta horas semanales). De ellos 27,7% trabaja entre 1 y 15 horas y 72,3% entre 16 y 30 horas. Corresponden al 31,6% del total de ocupados bajo dicha modalidad³² y al 11% del total de ocupados a nivel nacional.

Entre 2010 y 2016 se mantiene esta tendencia: el porcentaje de asalariados privados en jornada parcial bordea entre 10% y 11% del total de ocupados a nivel nacional y promedia el 31% a 32% en el conjunto de asalariados privados. En el periodo, según los trimestres móviles consultados, se observa un incremento progresivo del número de asalariados que se desempeñan en empleos a jornada parcial, en cifras absolutas pasó de 466,65 miles a los 519,30 miles que hoy se registran.

Considerando solo el trabajo asalariado, la proporción de la modalidad de trabajo a tiempo parcial en Chile dista bastante de la que exhiben países desarrollados. Por ejemplo, Holanda, Gran Bretaña, Alemania y Australia poseen tasas que ascienden por sobre el 20%³³.

Mientras en el país el fenómeno sería relativamente nuevo, en los industrializados no lo es³⁴. Distintos autores constatan que existe una tendencia a su crecimiento³⁵ y los cambios ocurridos en los últimos treinta años en las condiciones del mercado de trabajo habrían favorecido su expansión³⁶.

32 Le sigue a la categoría ocupacional cuenta propia que concentra el porcentaje más elevado de trabajadores con jornada parcial de trabajo: 816.900 personas (49,7% del total de ocupados a jornada parcial).

33 Rau, Tomás. Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente. Pontificia Universidad Católica de Chile. Centro de Políticas Públicas. Temas de la Agenda Pública. Año 7. Nº 50. Enero 2012.

34 Leiva, Sandra. El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género. Cepal. Serie Mujer y Desarrollo Nº 26. Santiago, Chile. Enero 2000.

35 Bollé, Patrick. El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa? OIT. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 116 Nº 4. 1997; Gómez, Sandalio, Pons, Celia, Martí, Carlos. El trabajo a tiempo parcial: evolución y resultados. Universidad de Navarra. División de Investigaciones IESE. Documento de Investigación Nº 476. Barcelona. Octubre 2002.

36 Caamaño, Eduardo. *Op cit* (1999). Pág. 59-68.

La Encla 2014 aporta antecedentes respecto del perfil de las empresas encuestadas (tamaño de empresa y actividad económica) que declararon tener contratados en forma directa a trabajadores en jornada parcial (a junio de 2014). El resultado es que 22,4% (20.085) de 89.580 empresas de cinco o más trabajadores³⁷ (cifras expandidas al marco muestral) se encontraban en dicha condición.

Si bien en el total de empresas que registra trabajo en jornada parcial 46,3% son pequeñas y 33,3% microempresas³⁸ (ver cuadro 1), la gran empresa y la mediana son las que proporcionalmente hacen un uso mayor de este tipo de contrataciones: 44% y 31,7%, respectivamente. Por su parte, 23,1% de las pequeñas y 17,9% de las microempresas lo utilizan (ver gráfico 1).

CUADRO 1. Cantidad y distribución porcentual de empresas que contratan trabajadores en jornada parcial según tamaño (a junio 2014)

Tamaño	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	6.695	33,3
Pequeña empresa	9.300	46,3
Mediana empresa	2.815	14,0
Gran empresa	1.275	6,4
Total	20.085	100,0

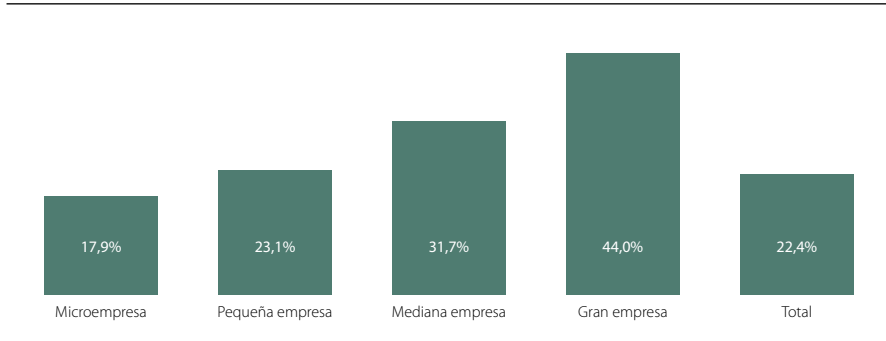
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado), Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

La mayoría de las empresas que ocupan jornadas parciales de trabajo forman parte de los rubros Enseñanza (21,3%), Comercio al por mayor y al por menor (16,8%) y Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (14,9%) (cuadro 2), sin embargo, la lectura de la proporción de empresas con jornada parcial por cada una de las ramas indica que 81,2% de las de Enseñanza y más de la mitad (50,6%) de las pertenecientes a Servicios sociales y de salud tienen este tipo de jornada (gráfico 2).

37 Dirección del Trabajo. Encla 2014. Informe de resultados. Octava Encuesta Laboral. Diciembre 2015. Pág. 25.

38 Por otra parte, 14% son medianas y 6,4% grandes. La Encla define el tamaño de las empresas según su número de trabajadores: microempresas entre 5 y 9; pequeñas entre 10 y 49; medianas entre 50 y 199; gran empresa 200 y más. *Ibid.* Pág. 23.

GRÁFICO 1. Proporción que representan las empresas con jornada parcial en el total de empresas según tamaño (a junio 2014)



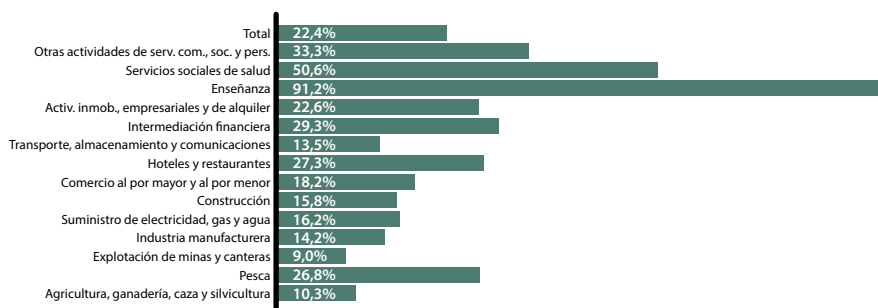
Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado), Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

CUADRO 2. Cantidad y distribución porcentual de empresas que registran uso de jornada parcial, según rama de actividad económica (a junio 2014)

Rama de actividad económica	Cantidad	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	873	4,3
Pesca	104	0,5
Explotación de minas y canteras	56	0,3
Industria manufacturera	1.770	8,8
Suministro de electricidad, gas y agua	44	0,2
Construcción	1.807	9,0
Comercio al por mayor y al por menor	3.371	16,8
Hoteles y restaurantes	1.394	6,9
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.008	5,0
Intermediación financiera	339	1,7
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	2.991	14,9
Enseñanza	4.272	21,3
Servicios sociales y de salud	847	4,2
Otras activ. de servicios comunitarios, sociales y personales	1.209	6,1
Total	20.085	100,0

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado), Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

GRÁFICO 2. Proporción que representan las empresas con jornada parcial en el total de empresas, por rama de actividad económica (a junio 2014)



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado), Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

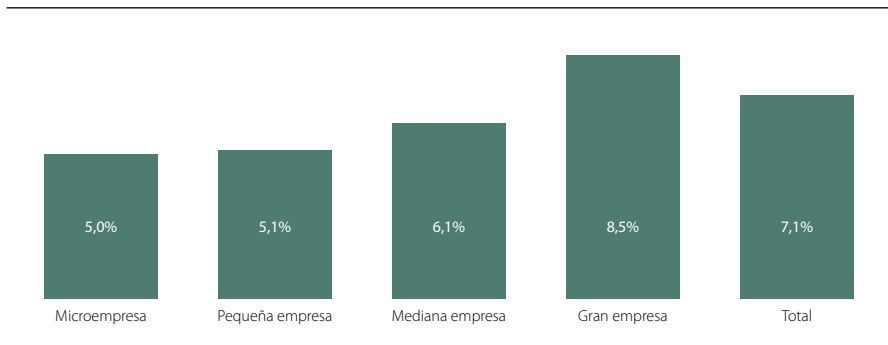
La Encla 2014 también registra el número de trabajadores contratados directamente por las empresas encuestadas en jornadas a tiempo parcial, estas ascienden a 284.935 (7,1%), en una cifra expandida de casi cuatro millones de ocupados³⁹. El porcentaje tiene una significación reducida. Por el contrario el 83,3% de los contratados se encuentran afectos a la jornada ordinaria de trabajo.

Interesa destacar que 8,5% de los ocupados en el nivel gran empresa tienen contrato a tiempo parcial, mientras que en el otro extremo 5% de los contratados en microempresas tienen igual condición (ver gráfico 3). A medida que aumenta el tamaño de la empresa se incrementa entonces la proporción de trabajadores en jornadas parciales.

39

De 3.989.325 trabajadores contratados directamente por las empresas de la muestra efectiva y su correspondiente valor expandido.

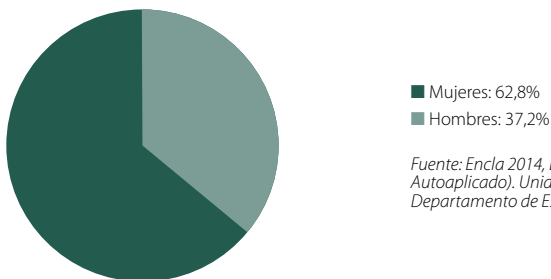
GRÁFICO 3. Proporción de trabajadores con jornada parcial por tamaño de empresa (a junio 2014)



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado), Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

Existe una asociación privilegiada de la modalidad de contrato a jornada parcial con el género femenino. Al revisar la distribución por sexo⁴⁰ del total de trabajadores que ejecutan este tipo de jornada se observa que 62,8% son mujeres y el restante 37,2% hombres (ver gráfico 4). Se invierte así completamente la proporción del universo

GRÁFICO 4. Distribución porcentual de trabajadores contratados por jornada parcial, según sexo (a junio 2014)



Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado), Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

40 Un análisis de las características de género de los trabajadores adscritos a las empresas encuestadas se encuentra en: Dirección del Trabajo. Encla Inequidades y brechas de género en el empleo 2014. Julio 2016.

de trabajadores de las empresas consultadas en la encuesta: 38,2% mujeres y 61,8% hombres⁴¹.

De hecho, en el conjunto del 7,1% de trabajadores que se ocupa en jornada parcial, las mujeres casi triplican a los hombres (11,7% versus 4,3%).

En cada uno de los tamaños de empresa la magnitud de mujeres con jornadas parciales supera a la de hombres, doblando, triplicando y hasta quintuplicando su proporción (este último es el caso de la mediana empresa). A nivel de actividades económicas, y principalmente en aquellas ramas en que la presencia de jornada parcial es significativa, la participación de hombres y mujeres es bastante equitativa: destaca Enseñanza con 33,3% de hombres y 32,5% de mujeres.

La Encla 2014 sugiere que en contextos laborales feminizados (empresa donde más del 50% de los trabajadores son mujeres) la jornada parcial adquiere mayor importancia relativa, involucrando incluso a una fracción de la dotación masculina: mientras que en la unidades feminizadas 14,2% de mujeres y 13,0% de hombres tiene jornada parcial, en las unidades no feminizadas solo 7,0% de mujeres y 2,6% de hombres trabajan en jornada parcial⁴².

La encuesta también consulta respecto de la extensión de la jornada parcial (menos de 15 horas semanales y entre 15 y 30 horas semanales) y la cantidad de trabajadores involucrados en cada una.

Del total de trabajadores que ejecutan jornadas parciales 87,7% labora entre 15 y 30 horas semanales, el 12,3% restante cumple hasta 15 horas. Miradas las cifras según su distribución por sexo, levemente más mujeres que hombres (90% versus 83,8%) tienen jornadas parciales de 15 y 30 horas y ocurre lo inverso en el caso de las jornadas de hasta 15 horas (agrupa 10% de mujeres y 16,2% de hombres).

41 *Ibid.* Pág. 19.

42 Dirección del Trabajo. *Ibid.* Pág. 68.

CUADRO 3. Distribución porcentual de trabajadores y trabajadoras que laboran hasta 30 horas a la semana (a junio 2014)

	Menos de 15 horas a la semana	Entre 15 y 30 horas semanales	Total
Mujeres	10,0	90,0	100,0
Hombres	16,2	83,8	100,0
Total	12,3	87,7	100,0

Fuente: Encla 2014, Empleadores (Cuestionario Autoaplicado), Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo.

La composición heterogénea de las empresas que ocupan jornadas parciales de trabajo

La información obtenida en el trabajo de campo permite verificar la variada composición de empresas que ocupan trabajo en tiempo parcial, diferentes en términos del sector al que pertenecen, a la actividad o giro económico específico que desarrollan, al tamaño de la unidad económica, al origen de los capitales. La organización y distribución de los tiempos de trabajo no tienen en ellas un solo patrón estandarizado, sino más bien modelos propios y estilos distintos de administración laboral.

La variable que posibilita adentrarse en la presencia de empleo a tiempo parcial en el mercado de trabajo es la rama de actividad económica. Como *proxi* permite separar mundos laborales, algunos concentradores de empresas en que predominan las contrataciones de personal a tiempo completo y otros de empresas en que predominan las contrataciones a tiempo parcial (ver gráfico 2).

Pero en la práctica es en las estructuras laborales más desagregadas –las empresas– en donde el uso de los tiempos de trabajo adquiere diferentes modalidades y matices, los que se ajustan a sus lógicas productivas y de inserción a los mercados. Es allí donde se concreta o no la opción por flexibilizar las jornadas de trabajo, contratando personal por jornada parcial.

A juicio de Maruani (2000), los empleos a tiempo parcial son creaciones a iniciativa del empleador, impuestas a los asalariados. *Su desarrollo obedece a una lógica*

*de mercado y no a la petición de los asalariados”, en tal sentido, es una forma de empleo y no una ordenación del tiempo de trabajo voluntaria, a petición de los asalariados*⁴³.

En lo que sigue se intentará revisar algunos factores que se pueden demostrar como explicativos en la opción organizacional para hacer uso de jornadas parciales: la propiedad o control de la empresa y consecuentemente su política de recursos humanos, el tipo de servicios o producción de bienes hacia el que se orienta su quehacer, el tamaño de la unidad.

Las empresas estudiadas

Diez empresas fueron seleccionadas para la realización de la investigación. Todas forman parte del sector terciario de la economía, que es el que marca el liderazgo en el uso de jornadas parciales de trabajo: tres pertenecen al rubro enseñanza privada, dos al área de la salud privada, tres son de comida rápida, una de entretenimiento y esparcimiento y una del *retail*, rubro hipermercado.

En sus estudios Tilly (1996)⁴⁴ establece que el crecimiento del trabajo a tiempo parcial tiene su origen en la tercerización de la economía. Contrariamente, las actividades de producción industrial de capital intensivo contarían en mayor medida con empleados a tiempo completo, y los *part time* se ocuparían para sustituir el ausentismo laboral (maternidad o enfermedad) o para situaciones inesperadas⁴⁵.

Como se adelantó en el capítulo de metodología, la base de la selección de las empresas se encuentra en la información administrativa disponible en la Dirección

43 Maruani, Margaret. De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. MAGE. IRESO. CNRS. París. Política y Sociedad, 34. Madrid. 2000. Pág. 12.

44 Tilly, Chris. *Reasons for the continuing growth of part time employment. Monthly Labor Review*, 114, 3. EEUU. 1991

45 Buddelmeyer, Hielke, Mourre, Gilles y Ward, Melanie. *Part time work in EU countries: labour market mobility, entry and exit. European Central Bank in Working Paper Series*. 460. 2005. www.ecb.int/pub/pdf/scpwps/ecbwp460.pdf

del Trabajo, que especifica las unidades económicas en que hay una mayor concentración de trabajadores en jornada parcial.

Las empresas elegidas localizan su casa matriz en la Región Metropolitana. La mayoría cuenta con varios establecimientos dentro de este espacio territorial, algunas tienen además presencia en otras regiones. Entre estas se cuentan las de comida rápida e hipermercado pertenecientes a cadenas multinacionales.

CUADRO 4. Número de establecimientos de las empresas seleccionadas

Nº	Rama de actividad económica	Rubro	Número de establecimientos
1	Enseñanza	Colegio	7
2	Enseñanza	Colegio	3
3	Enseñanza	Inst. Profesional	6
4	Servicios sociales y de salud	Centro Médico	2
5	Servicios sociales y de salud	C. Odontológico	4
6	Hoteles y restaurantes	Comida rápida	62
7	Hoteles y restaurantes	Comida rápida	86
8	Hoteles y restaurantes	Comida rápida	9
9	Act. inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Entretenimiento	2
10	Comercio	Hipermercado	76

En total se levantó información en veinticinco establecimientos: algunas compañías recomendaron tomar contacto con centros de trabajo específicos. Es importante sin embargo advertir que todas ellas tienen políticas centralizadas de gestión laboral, que extienden al conjunto de sus establecimientos.

El sector servicios en su conjunto requiere extender los tiempos de trabajo con el principal propósito de satisfacer a sus clientes y usuarios. La opción de su utilización flexible opera entonces como estrategia empresarial, completamente ligada a la naturaleza de los procesos de trabajo.

Las ramas de actividad económica de pertenencia de las empresas elegidas son las que en la Encla 2014 registran un promedio mayor de horas semanales de trabajo por trabajador⁴⁶, un mayor requerimiento de horas extraordinarias⁴⁷, una importante proporción de ocupados laborando en día domingo⁴⁸. Entonces las jornadas parciales constituyen una alternativa que les permite a las empresas de estas ramas ajustar o acomodar tiempos de trabajo a las necesidades de producción de cada momento.

Todas las compañías elegidas combinan la contratación de trabajadores a tiempo parcial con la contratación de trabajadores a tiempo completo, no obstante los porcentajes de ocupados en jornadas parciales son muy elevados: en los casos del rubro comida rápida y entretención alcanzan entre 60% y 90%. En otras actividades como enseñanza, salud e hipermercado pueden marcar una proporción de 40% a 60%.

En el cuadro 5 se detalla esta información, se especifican además los capitales de origen de las unidades económicas y su tamaño. Con excepción de dos (centro médico y una de comida rápida) que son medianas (50 a 200 trabajadores), el resto son grandes (200 y más trabajadores), incluso cuatro de ellas son megaempresas (500 y más trabajadores). Esto es coherente con lo que concluye la Encla 2014 respecto de la distribución de los trabajadores con jornadas parciales en las empresas encuestadas: dos tercios (64,3%) se concentra en la gran empresa y 16,6% en la mediana⁴⁹.

46 Enseñanza, Comercio y Hoteles y restaurantes, sobre 45 horas semanales. Encla 2014. Pág. 134.

47 El 73,5% de las empresas encuestadas de la rama de actividad económica Servicios sociales y de salud; 44,8% de las de Comercio; 43% de las de Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. Encla 2014. Pág. 143.

48 Hoteles y restaurantes, 44%; Servicios sociales y de salud, 28%; Comercio, 20,9%. Encla 2014. Pág. 146.

49 Dirección del Trabajo. *Op cit* (diciembre 2015). Pág. 138.

CUADRO 5. Perfil de las empresas seleccionadas: rama de actividad, rubro específico, origen de capitales, tamaño y porcentaje de trabajadores en jornada parcial y jornada completa

Nº	Rama de actividad económica	Rubro	Origen de capital	Tamaño de empresa	% trabaj. en jornada parcial	% trabaj. en jornada completa	% total de trabajadores
1	Enseñanza	Colegio	Nacional	Grande	66,0	34,0	100,0
2	Enseñanza	Colegio	Nacional	Grande	43,5	56,5	100,0
3	Enseñanza	Instituto Profesional	Nacional	Grande	56,7	43,3	100,0
4	Servicios sociales y de salud	Centro Médico	Nacional	Mediana	41,6	58,4	100,0
5	Servicios sociales y de salud	Centro Odontológico	Nacional	Grande	64,0	36,0	100,0
6	Hoteles y restaurantes	Comida rápida	Multinac.	Grande	74,3	25,7	100,0
7	Hoteles y restaurantes	Comida rápida	Multinac.	Grande	72,8	27,2	100,0
8	Hoteles y restaurantes	Comida rápida	Nacional	Mediana	57,6	42,4	100,0
9	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	Entretenimiento	Nacional	Grande	97,0	0,3	100,0
10	Comercio	Hipermercado	Multinac.	Grande	44,5	55,5	100,0

Motivaciones de las empresas para ocupar jornadas *part time* en la organización de sus tiempos de trabajo

Los encargados de recursos humanos entrevistados coinciden en que el contrato de trabajo a tiempo parcial es una modalidad atractiva para la empresa, pues otorga flexibilidad para gestionar la mano de obra, lo que facilita organizar, ajustar y distribuir los tiempos de trabajo, en sintonía con las demandas del mercado de bienes o servicios en el que participan y con las condiciones de competencia empresarial.

Señalan, sin embargo, que es una alternativa más entre otras modalidades flexibilizadoras que la ley laboral brinda: contratación temporal (plazo fijo o por obra o faena), subcontratación, realización de horas extraordinarias, organización del trabajo por turnos.

Reconocen que no todo puesto de trabajo puede ser cubierto con una jornada parcial, hay algunos que tienen centralidad para las empresas (gerenciales, de supervisión) y que por ello obligatoriamente deben contar con personal permanente y de tiempo completo. Se constató que en ocasiones, para la contratación de trabajadores en puestos subordinados (auxiliares, aseo, guardias), también se ocupa la modalidad de tiempo completo.

Especifican que el uso de jornada parcial permite, entre otros, dependiendo del rubro económico al que se adscribe la empresa consultada:

- a) ajustar los modelos de trabajo pedagógico a horarios convencionales de actividad escolar (lunes a viernes), es el caso de algunos colegios de nivel primario y secundario;
- b) concentrar la ocupación de trabajadores en determinados periodos calendario (marzo-diciembre), es el caso de algunos planteles de enseñanza: primaria, secundaria y terciaria;
- c) organizar la atención de pacientes, es el caso de los establecimientos de salud;
- d) extender los horarios de atención al público (tardes/noches, viernes, sábados y domingos), es el caso de los establecimientos del hipermercado y de los centros de comida rápida;
- e) ajustar la plantilla ante fluctuaciones en la demanda (horas y días punta y fechas especiales), es el caso de los establecimientos del hipermercado;
- f) brindar servicios o atención en espacios de tiempo acotados, previamente acordados u ofrecidos a los usuarios, es el caso de la empresa de entretenimiento;
- g) optimizar el uso de la capacidad instalada, es el caso de los centros de comida rápida y de los establecimientos del hipermercado.

Las empresas pueden entonces implementar jornadas de trabajo dinámicas y

flexibles buscando responder a sus necesidades y a la de los clientes y usuarios. Estas pueden tener una pluralidad de variantes, por ejemplo, en el trabajo de campo se encontró: de lunes a viernes solo en la mañana o solo en la tarde, o algunos días por la mañana y otros por la tarde, solo fines de semana extendidos (de viernes a domingo) o solo fines de semana reducidos (sábado y domingo o solo domingo). Incluso se detectó que alguna de estas fórmulas se puede complementar con trabajo por llamada. Cuando la empresa requiere ampliar la dotación de personal frente a la eventualidad de aumento de la demanda, de sustitución de personal faltante u otro, convoca trabajadores a presentarse en el establecimiento respectivo. Esta modalidad es de regular ocurrencia en los supermercados.

La ley laboral⁵⁰ permite al empleador pactar alternativas de distribución de la jornada con sus trabajadores y lo faculta para determinar con una antelación mínima de una semana la que registrará en la semana o periodo superior siguiente.

Las empresas consultadas del área de la educación informan que la forma de trabajo en jornada parcial es histórica y que se ajusta adecuadamente al desarrollo de sus programas. Es el caso de los colegios, ya sea que operen o no con jornada escolar completa y también del instituto profesional. Las entidades de salud opinan algo similar, la fórmula les permite encajar horarios para la atención de usuarios y cubrir todos los tiempos demandados.

En las unidades de comida rápida que son de capitales multinacionales, se informó que el uso del sistema de jornada parcial, complementado con la ejecución polifuncional de tareas y la contratación de estudiantes, corresponde a un patrón de la política de administración de personal definido por las casas matrices en el exterior. Esta fórmula fue iniciada por otra cadena del ramo, considerada la más grande del mundo en su especialidad y replicada por la competencia como característica de su modelo de negocios.

La empresa de entretenimiento opera solamente en días domingo, de ahí que ocupa la jornada parcial como modalidad prácticamente exclusiva. En relación

50

Código del Trabajo, artículo 40 bis C.

con el hipermercado, también de capitales multinacionales, las jornadas de tiempo parcial constituyen un componente complementario que se adiciona a las jornadas de tiempo completo desempeñadas por un porcentaje elevado de trabajadores. En este caso la combinación de tiempos de inserción corresponde a una política de manejo del personal, definida por la compañía en sus distintas tiendas.

Consultadas las empresas de los beneficios redistributivos que esta modalidad flexible de uso de los tiempos de trabajo tendría para ellos, visualizaron los siguientes:

- a) posibilita ajustar los salarios a los tiempos efectivos de trabajo;
- b) los descansos se reducen o eliminan debido a que en jornadas cortas no son totalmente necesarios;
- c) hay menos absentismo laboral;
- d) hay un incremento de la productividad o rendimiento horario;
- e) disminuyen los riesgos de accidentes laborales ligados al cansancio, la fatiga y la monotonía.

Pero en contraste indican que la aplicación de jornadas parciales genera algunos costos de gestión de personal: al aumentar el número de trabajadores y la rotación horaria, hay una mayor dificultad en el control de las horas de trabajo y también en los cálculos de remuneraciones, cotizaciones y otros beneficios económicos. Y mencionan algunos efectos que consideran “perversos”, haciendo un contrapunto con los trabajadores de tiempo completo: estos por el hecho de permanecer más en la empresa estarían involucrados con sus objetivos y valores, tendrían mayor sentimiento de pertenencia y un considerable deseo de mantener su vínculo laboral; en cambio los trabajadores de jornada laboral reducida, por su menor vinculación horaria, tendrían un escaso compromiso organizacional.

Pero estos argumentos no necesariamente tienen la causalidad que se les atribuye. En la vinculación emocional o afectiva del trabajador con la empresa pesa la confluencia de un conjunto de factores objetivos y subjetivos que redundan en mayor o menor satisfacción con el trabajo, con el salario, con las posibilidades de promoción y desarrollo de una carrera profesional, con el clima laboral, aspectos que son igualmente relevantes para todos los trabajadores, de tiempo parcial y de tiempo completo.

Las composición heterogénea del colectivo de trabajadores contratados *part time*

También la información recogida posibilita mostrar la característica heterogénea del colectivo de trabajadores contratados bajo la modalidad *part time*. Este se encuentra conformado por distintos grupos, con diversos perfiles personales (género, edad) y educativos o profesionales, portadores de variadas motivaciones para emplearse a tiempo parcial y con valoraciones también diversas de los beneficios o perjuicios que tiene esta forma de inserción laboral.

Las características de las ocupaciones que los trabajadores desempeñan en los establecimientos o unidades de trabajo tienen especial centralidad en el análisis. Las dimensiones priorizadas fueron: el grado de estabilidad en el empleo según el tipo de contrato (indefinidos o temporales); la posición en la estructura jerárquica mediante la categoría ocupacional de referencia y el control en el proceso de trabajo; y las recompensas salariales y los beneficios económicos adicionales, la capacitación y su incidencia en las proyecciones profesionales.

Se evaluó también la presencia e incidencia de las organizaciones sindicales activas y de los contratos o convenios colectivos negociados y vigentes en el respeto de los derechos laborales de los trabajadores de jornada parcial y la integración de sus reivindicaciones específicas. En los casos revisados estos en general tienen calidad de socios de los sindicatos.

Perfil de los trabajadores a jornada parcial

En las diez empresas seleccionadas para la ejecución de la investigación, la dotación de trabajadores asalariados contratados a tiempo parcial oscila entre el 40% y el 90% del total de ocupados (ver cuadro siguiente).

CUADRO 6. Empresas seleccionadas: composición de la fuerza de trabajo en jornada completa y en jornada parcial (en %)

Nº	Rubro	% de trabajadores en jornada completa	% de trabajadores en jornada parcial
1	Colegio	34,0	66,0
2	Colegio	56,5	43,5
3	Instituto Profesional	43,3	56,7
4	Centro Médico	58,4	41,6
5	Centro Odontológico	36,0	64,0
6	Comida rápida	25,7	74,3
7	Comida rápida	27,2	72,8
8	Comida rápida	42,4	57,6
9	Entretenimiento	3,0	97,0
10	Hipermercado	55,5	44,5

Al ser todas unidades de tamaño grande y mediano, tienen la opción de mantener un *staff* casi siempre menor de empleados a tiempo completo (con excepción de tres en que superan el 50%), combinándolo con contrataciones a tiempo parcial, buscando así ajustarse a las exigencias y compromisos productivos de la empresa.

El colectivo de trabajadores ocupados en las empresas seleccionadas está integrado por hombres y mujeres, pero destaca el relativo predominio numérico de las mujeres. En cuanto a grupos de edad, hay trabajadores jóvenes y adultos, incluso personas de la tercera edad pero en cantidad reducida. La ventaja cuantitativa de los jóvenes es muy significativa.

Las mujeres

El cuadro siguiente muestra que en siete empresas seleccionadas, la proporción de trabajadoras en jornada parcial es mayor a la proporción de trabajadores en jornada parcial. En aquellas del área de la salud (centro médico y centro odontológico) se eleva entre 70% y 80% y en el de la enseñanza de nivel no terciario (colegios), sobre el 50%. Estas unidades forman parte de rubros que concentran empresas feminizadas⁵¹.

Por otro lado, el hipermercado exhibe mayor concentración de mujeres en jornadas parciales (72,3%); y en el rubro de la comida rápida, aunque hay una distribución algo más equitativa entre el personal masculino y el femenino, en dos de las empresas consultadas la presencia de mujeres es mayor.

Esta distribución numérica es coincidente con lo que de manera profusa señalan los estudios respecto del tiempo parcial de trabajo y como también indican las cifras

CUADRO 7. Empresas seleccionadas: composición de la fuerza de trabajo en jornada parcial por sexo (en %)

Nº	Rubro	% de trabajadores en jornada parcial	% de trabajadoras en jornada parcial	% total de trabajadores
1	Colegio	44,8	55,2	100,0
2	Colegio	27,8	72,2	100,0
3	Instituto Profesional	54,6	45,4	100,0
4	Centro Médico	31,4	68,6	100,0
5	C. Odontológico	18,2	81,8	100,0
6	Comida rápida	42,0	58,0	100,0
7	Comida rápida	59,2	40,8	100,0
8	Comida rápida	41,5	58,5	100,0
9	Entretenimiento	80,0	20,0	100,0
10	Hipermercado	27,7	72,3	100,0

51 Según la Encla 2014, un 94,6% de las empresas encuestadas del área salud son feminizadas y el 91,8% de las de la enseñanza. Dirección del Trabajo. *Op cit* (julio 2016). Pág. 22.

nacionales expuestas en el capítulo anterior: es una forma de ocupación feminizada en un mercado fuertemente segregado sexualmente.

El concepto de segregación se refiere a la delimitación de espacios diferenciados entre individuos o grupos, a partir de atributos particulares, distinción que no es neutra, pues legitima esferas de autoridad, determina un acceso desigual a los recursos laborales y sociales y asegura que las distancias se mantengan. Por esta vía se institucionalizan las diferencias y se ratifica un determinado orden social.

Cuando el género es el criterio que norma la separación, son los atributos culturalmente construidos acerca de lo que es ser hombre o mujer los que sirven para demarcar los límites de los espacios que dan cuerpo a la asimetría social.

La permanencia de la segregación entre trabajo doméstico y extradoméstico, que sería el fenómeno que se encuentra en la base de la inserción “preferencial” de mujeres en jornada parcial, es lo que impide la igualdad de condiciones en el acceso al trabajo remunerado y vigoriza la situación de desventaja social de las trabajadoras en los mercados laborales. A su vez, el desempeño ocupacional en espacios tipificados como “femeninos” acentúa los rasgos de domesticidad y subordinación, y los estereotipos socioculturales que contribuyen a la desvalorización de este género (Anker y Hein, 1986)⁵².

En este contexto se asiste a una calificación del empleo a tiempo parcial como “bueno para las mujeres” e incluso formulaciones de política pública las priorizan como segmento destinatario, en un intento por incrementar su protagonismo dentro del conjunto de la ocupación, pues exhiben bajas tasas de actividad⁵³ y mayores niveles de desempleo⁵⁴.

52 Anker, Richard y Hein, Catherine (editores). *Sex inequalities in urban employment in the third world. Macmillan Series of ILO Studies. Tiptree, Essex, England.* 1986.

53 El INE registra para 2015 una tasa de participación femenina en el mercado de trabajo de 48,2% versus la masculina que alcanza 71,5%. INE. Enfoque Estadístico Género y Empleo. Mayo 2016.

54 El INE registra para 2015 una tasa de desocupación femenina de 6,8% y una masculina de 5,8%. *Ibid.*

Un informe OCDE de mayo de 2015 plantea orientaciones a los responsables políticos para combatir la desigualdad y promover oportunidades, sugiere *dar oportunidades (a las mujeres) de trabajo a tiempo parcial y mayor flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo*⁵⁵.

Aun cuando ello puede tener relevancia para las políticas sociales contra el desempleo, en tanto constituye un instrumento que permite un mayor reparto del empleo disponible y la incorporación de grupos de personas al mercado de trabajo (mujeres con hijos, también jóvenes y personas de la tercera edad) que no pueden o no desean tener una ocupación a tiempo completo, es necesario observar dos cuestiones que parecen centrales.

Por un lado, en la práctica, casi siempre la fórmula de jornadas parciales canaliza a las destinatarias a empleos poco cualificados, con remuneraciones inferiores, que reducen las posibilidades de acceder a prestaciones laborales (pensiones, seguros médicos, subsidio por desempleo) y otorga menos oportunidades de promoción social y laboral.

Desde la expectativa de lograr un cambio cultural y revertir la segmentación de género característica del mercado de trabajo, estas políticas irían en un sentido contrario, pues lo que propician es que las trabajadoras mantengan vigente una jornada laboral compatible con la doméstica, enmarcado en una visión tradicional del rol femenino, lo que no hace más que contribuir a perpetuar y reforzar discriminaciones.

El INE calcula que en el conjunto de las mujeres ocupadas⁵⁶, 28,2% labora entre 1 y 30 horas, mientras que en el conjunto de hombres ocupados solo 13,5% tiene dicha condición horaria⁵⁷.

55 OECD. Todos juntos ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?... en Chile. 21 mayo 2015. www.oecd.org/social/inequality-and-poverty.htm

56 Incluye todas las categorías ocupacionales: cuenta propia, personal de servicio, asalariados públicos, etcétera.

57 INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre abril-junio 2016.

En el caso de la empresa de entretenimiento se produce una situación inversa a la descrita. Allí la contratación de personal masculino en jornada parcial supera a la de personal femenino en casi cuatro veces. Es probable que los encargados de las contrataciones hagan un sesgo de género por el contenido de la tarea: la mayoría se desempeña en la calle como vigías en bicicleta, desplazándose por rutas predefinidas⁵⁸.

Los y las jóvenes

El otro segmento de trabajadores a jornada parcial que tiene notoria presencia en las empresas seleccionadas es el de los hombres y mujeres jóvenes⁵⁹, en su mayoría estudiantes. Varios estudios realizados alrededor del mundo indican que son portadores de una nueva visión generacional del sentido del trabajo, como también conforman una fuerza de consumo relevante. Cambian de empleo muchas veces durante su vida laboral, no están atados a un lugar físico ni a un horario determinado. Los conceptos de flexibilidad y movilidad para ellos son fundamentales.

En las empresas estudiadas del rubro comida rápida y entretenimiento, los jóvenes constituyen la principal fuerza laboral, y en el hipermercado también, pero en menor proporción. En los ámbitos de enseñanza (colegio e instituto profesional), salud (centro médico y odontológico) y comercio (hipermercado) se concentra el personal adulto.

Excepcionalmente se detectó presencia de adultos mayores en una empresa de comida rápida y en el hipermercado. A juicio de los informantes trabajan porque cumpliendo la edad de retiro no pueden sustentarse económicamente con la pensión obtenida.

58 La empresa tiene permiso municipal para cerrar en día domingo, vías públicas de algunas comunas de la capital, para facilitar el fomento del deporte y la cultura.

59 Son los llamados "*millennials*", nacidos justo antes del cambio del milenio.

Perfil de funciones y competencias de los trabajadores en jornada parcial

En el cuadro siguiente se detallan las principales funciones que ejercen los trabajadores a tiempo parcial de las empresas elegidas y las calificaciones de las que son portadores.

CUADRO 8. Empresas seleccionadas: grupos sociales que integran la dotación de trabajadores a jornada parcial, funciones y calificación

Nº	Rubro	Funciones	Calificación
1	Colegio	Docentes: educación parvularia, básica y media	Profesionales
2	Colegio	Docentes: educación parvularia, básica y media	Profesionales
3	Instituto Profesional	Docentes nivel universitario	Profesionales
4	Centro Médico	Médicos Enfermeras Kinesiólogos Asistentes	Profesionales Técnicos
5	C. Odontológico	Odontólogos Asistentes	Profesionales Técnicos
6	Comida rápida	Baristas Algunos supervisores Cajeros	Sin calificación formal
7	Comida rápida	Preparadores de alimentos Garzones y anfitriones Cajeros Bodegueros	Sin calificación formal
8	Comida rápida	Preparadores de alimentos Garzones y anfitriones Cajeros Bodegueros	Sin calificación formal
9	Entretenimiento	Vigías Promotoras Carga y descarga Bodegueros	Sin calificación formal
10	Hipermercado	Venta en tienda (por departamentos) Cajeros	Sin calificación formal

En las dedicadas a la enseñanza y salud predomina el personal profesional con calificación universitaria: docentes de educación (párvulo, básica, media y terciaria); médicos, kinesiólogos, enfermeras, odontólogos y personal de apoyo o afines a dichos puestos.

En cambio, en las actividades de comida rápida, entretenimiento e hipermercado, las competencias requeridas por las empresas para el desempeño de los puestos ofertados son menores y se cubren con un adiestramiento o inducción que se otorga al momento de la inserción. En cada uno de estos casos prefieren integrar estudiantes universitarios hombres y mujeres (en menor medida secundarios), los que a juicio de los responsables entrevistados tienen desarrolladas habilidades útiles para el desempeño de las tareas encomendadas, capacidades de aprendizaje y de autorregulación.

En todas las unidades exigen de la contratación por tiempos parciales a los estamentos directivos o gerenciales, administrativos, auxiliares, supervisores (con algunas excepciones) y jefaturas intermedias⁶⁰. Ellos laboran a tiempo completo.

Motivaciones de los trabajadores para ocuparse en jornadas parciales

En todos los casos revisados, los informantes indicaron que existe una suerte de intereses compartidos entre empleadores y trabajadores en el uso de la modalidad de trabajo a tiempo parcial. Los primeros solo demandan este tipo de empleo porque es lo que requieren para el funcionamiento de sus unidades de trabajo; y los segundos, mayoritariamente (hay sin embargo excepciones) optarían de manera voluntaria por esta fórmula que les otorga autonomía en la disposición y distribución de sus tiempos personales y les brinda oportunidad de compatibilizar trabajo con otras actividades (familia, estudios).

60 También, en el caso de la enseñanza, excluyen a algunos profesores que desarrollan talleres o tareas específicas, los que a menudo son contratados por honorarios.

Pero la información levantada permite avanzar un poco más en precisar cuán efectivamente voluntaria o involuntaria o forzada es la decisión de los trabajadores de ocuparse en jornadas parciales. El carácter voluntario o involuntario está definido, en el primer caso, por la escogencia del trabajador o la trabajadora de un empleo con dicho régimen horario; y en el segundo caso, por la obligación del trabajador o trabajadora de aceptar horario reducido ante la imposibilidad de conseguir un empleo de tiempo completo.

Los trabajadores que ejercen una jornada parcial de manera voluntaria lo harían entonces por opción, buscan compaginar trabajo con otras actividades u obligaciones y por lo mismo no les es posible laborar más horas que las que ejecutan en su actual actividad.

La voluntariedad es considerada una modalidad flexible y virtuosa de empleo y que tiene ventajas principalmente para algunos colectivos de trabajadores, por ejemplo: a) profesionales altamente cualificados y valorados en el mercado de trabajo (escritores, artistas, periodistas, profesores de universidad, cuadros administrativos medios y superiores); b) personas que requieren disponer de tiempo para desenvolverse en otros ámbitos, como los espacios sociales, culturales, ciudadanos y pueden optar a ello; c) mujeres con cargas familiares que necesitan tiempo libre para dedicar a terceros dependientes (hijos, padres, enfermos) y que cuentan con apoyo para su sobrevivencia económica; d) jóvenes estudiantes involucrados en procesos de formación académica y que en paralelo buscan incorporarse al mercado laboral y adquirir experiencia.

En cambio, el ejercicio involuntario de un trabajo a tiempo parcial hace referencia a aquellos trabajadores y trabajadoras que laboran menos de treinta horas semanales, pero aun cuando están disponibles o buscan emplearse por más horas semanales e incluso por tiempo completo no lo consiguen. Esta modalidad, según Bollé⁶¹, correspondería a una forma de subempleo visible.

Los criterios para identificar entre las personas ocupadas a las visiblemente subempleadas son: trabajan a tiempo parcial, desean trabajar más horas y están disponibles para trabajarlas⁶².

La literatura señala que en esta fórmula horaria se encuentran trabajadores y trabajadoras con mayores necesidades económicas, que desempeñan actividades u oficios poco cualificados. Un contingente numérico importante serían mujeres con responsabilidades familiares y de escasos recursos, jóvenes estudiantes o no estudiantes de escasos recursos, personas con discapacidad física o intelectual. Por esta vía pueden cumplir sus obligaciones familiares, educativas o de otra naturaleza, suplementar sus ingresos o buscar que ese trabajo les facilite conseguir un empleo permanente y de tiempo completo.

Acerca de esta materia de la voluntariedad o no voluntariedad de los trabajadores ocupados en jornada parcial, la investigación permitió identificar diferencias muy sustantivas entre los segmentos laborales considerados. Por ejemplo, en el ámbito de la enseñanza escolar tanto mujeres como hombres tienen jornadas de un máximo de treinta horas semanales⁶³, sin embargo se advierte que sobre todo los docentes de sexo masculino, con baja carga horaria, son los que procuran complementarla, ocupándose en otros colegios o haciendo clases particulares.

Las docentes, en cambio, en general mantienen en exclusiva el horario demandado por el establecimiento. Más frecuentemente asumirían responsabilidades domésticas y de cuidado, situación que ocurre tanto cuando comparten con una pareja u otros miembros de la familia la mantención del hogar, como cuando son únicas responsables. Esto es expresión de un hecho cultural que como es sabido mantiene en una posición de subordinación a las mujeres en la sociedad.

Una de las diferencias más importantes en la forma de inserción laboral de hombres y mujeres está vinculada justamente a la actividad reproductiva. Esto determina

62 INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Glosario.

63 También hay profesores "volantes" que se ocupan como reemplazo cuando algún docente se ausenta por enfermedad u otro problema.

inequidades que perjudican a las mujeres y sobre todo a aquellas de estratos socioeconómicos de menos ingresos. Las familias que pueden afrontar el costo de contratar servicios de cuidado tienen más posibilidades de elegir la combinación de trabajo y responsabilidad entre los miembros; por el contrario, las familias de bajos ingresos no pueden contratar estos servicios, lo que produce frecuentemente que la mujer no se inserte en el mercado laboral o tenga una inserción intermitente y una trayectoria precaria y deficiente⁶⁴. Estarán entonces más dispuestas que los trabajadores a ocuparse en forma parcial, fraccionando su tiempo al integrarse al mercado laboral, en su caso no solo la longitud de la jornada debe ser flexible, sino también los horarios.

Consultados los docentes pertinente a la posibilidad de acceder a una jornada completa en sus establecimientos de referencia, hubo dos respuestas. En uno de los colegios señalaron que *no es una aspiración de los profesores llegar a tener jornada completa, consideran un privilegio tener jornada parcial, dicen que es beneficioso para la vida, cada uno puede decidir cómo administrar su tiempo, si lo dedica a otro empleo o a su familia, a sus actividades ciudadanas.*

Hay que adelantar que estas afirmaciones pueden verse facilitadas porque en estos centros educativos las remuneraciones son en proporción relativamente superiores a las de la media del país en el rubro.

Y argumentan que *los profesores de treinta horas para completar una jornada completa, deberían aumentar su jornada en catorce horas de trabajo⁶⁵, efectivamente tendrían mayores ingresos lo que sería bueno, pero la experiencia muestra que el costo en la calidad de vida no sería positivo.* Destacan que gracias a las jornadas de trabajo restringidas *en el colegio no hay agobio laboral y sí un muy buen clima de trabajo que beneficia a profesores y alumnos.*

64 Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género. Informe regional de derechos humanos y justicia de género. 2008. Pág. 177.

65 El artículo 80 de la Ley N° 19.070, Estatuto Docente, establece que la jornada semanal de trabajo de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado no puede exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador.

En otro establecimiento educativo, en cambio, donde las remuneraciones son menores, indicaron que *si existiera la posibilidad de estar a tiempo completo lo preferirían, pero la posibilidad no está, las horas ofertadas por el colegio son de acuerdo a su modelo de trabajo y lamentablemente, los docentes no podrían sustentarse económicamente sino trabajan para un segundo empleador.*

Reconocen que esta forma de ocupación tiene desventajas: *Es cansadora y estresante, al trabajar en dos lugares hay problemas para cumplir con todo lo que laboralmente se exige, el tiempo no es suficiente, hay que correr de un lugar a otro y dedicar horas personales para cubrir las tareas.*

En el área de la enseñanza de nivel terciario y en los establecimientos de salud opera un *staff* de profesionales hombres y mujeres en jornada parcial con *expertise* en las materias curriculares correspondientes, suman desde un horario reducido hasta un máximo de treinta horas semanales. Por regla general combinan sus actividades en dos o más centros de trabajo para completar sus jornadas y sus ingresos. Es poco probable que las empresas ofrezcan a este personal horarios completos.

Aunque mucho se especula que los profesionales valoran la flexibilidad de horarios, o dicho de otro modo, la posibilidad de fijar los días de trabajo y elegir la cantidad de horas laborales, en la práctica, en general, se encuentran supeditados al criterio del empleador y a la demanda de fuerza de trabajo que la empresa tiene. Así, la necesidad de mejorar o completar ingresos relativiza la "opción voluntaria" de trabajo a tiempo parcial, no obstante existir excepciones.

En el área de la salud se aprecia que los profesionales y técnicos con mayores calificaciones tienen mayor capacidad de negociar con el empleador, no solo horarios sino también remuneraciones. Aquellos que toman la decisión de laborar tiempo restringido en un determinado lugar, lo hacen casi siempre para acceder también a otros centros de trabajo que les permiten no solo sumar un ingreso adecuado a los años invertidos en formación y al estándar de vida anhelado, sino también obtener experiencias profesionales que les brindan recompensas en el plano del conocimiento.

Por su parte, los empleadores, debido a la escasez de especialistas de salud en el mercado, se ven obligados a aceptar las condiciones que piden los trabajadores para lograr retenerlos en los puestos y evitar una rotación de personal no deseada.

Hay también estudiantes universitarios que se integran a los centros de salud de manera temporal y a tiempo parcial para realizar pasantías, cumpliendo labores de apoyo a los profesionales y técnicos en salud. Para ellos la motivación de contratarse de dicho modo es lograr certificar su competencia, de acuerdo con las exigencias planteadas por los centros de estudio.

Los estudiantes, hombres y mujeres jóvenes, constituyen un segmento cuantitativamente relevante del mercado laboral que trabaja por horas o por días. En el caso de las empresas seleccionadas para este estudio, como ya se informó, se concentran en las actividades de comida rápida, hipermercado y de entretenimiento o esparcimiento.

Para las empresas representan una fuerza laboral disponible, de relativamente bajo costo, complementaria a la de tiempo completo. Estas ofrecen flexibilización horaria, lo que funciona como un enganche para los estudiantes, pues les permite obtener ingresos para financiarse y compatibilizar trabajo con horas de estudio. Bajo ninguna circunstancia pueden acceder a horarios completos de trabajo, por tanto no buscan emplearse a tiempo completo.

No obstante lo anterior, en un par de empresas consultadas plantearon como queja que la política de flexibilización horaria se ha rigidizado: *se ha ido poniendo menos flexible, lo que genera conflictos porque obliga a los trabajadores a ausentarse de los estudios o del trabajo*. Y señalaron que *para los cargos de responsabilidad siempre se prefiere a los trabajadores con carga horaria completa y que no estudien*. De este modo se abre una brecha que los estudiantes conocen muy bien: como *part time* es difícil lograr ascensos. En este tipo de empresa, las personas que no son estudiantes son las que aspiran a un trabajo en jornada completa y a hacer carrera.

Solo en el rubro hipermercado, principalmente los adultos (hombres y mujeres) contratados bajo régimen de jornada parcial explicitan una mayor

dependencia y necesidad de mantener el puesto de trabajo. Corresponde a personal sin calificación. Entre ellos hay un número importante de madres que no pueden laborar más que en jornada parcial, pues tienen niños pequeños y responsabilidades en su hogar.

Los hombres adultos son los que expresan una menor voluntariedad a cumplir jornada parcial. Les gustaría pasar a formar parte de la dotación de trabajadores de tiempo completo, pero eso *depende de los jefes*.

Es claro entonces que las motivaciones de los trabajadores para contratarse en jornada parcial son muy diversas: para algunos es una manera de poder tener más tiempo para atender asuntos personales o familiares; otros escogieron esta jornada para poder estudiar y trabajar; para otros este empleo constituye su medio de ingreso principal; mientras que en otros casos deben complementarlo con ingresos de otro empleo secundario; para algunos es la única alternativa de empleo disponible.

Así, entre los asalariados de mayor nivel educativo y los estudiantes, la extensión reducida de la jornada laboral podría ser una opción voluntaria, mientras que otros se ven forzados a aceptarla, pues aun cuando tienen la expectativa de lograr una jornada de tiempo completo, solo encuentran empleo a tiempo parcial.

Este último aspecto es abordado por la literatura, estableciéndose una relación con el subempleo. Autores como Maruani (2003)⁶⁶ sostiene que el trabajo a tiempo parcial queda generalmente excluido de toda reflexión respecto del empleo y el desempleo, queda relegado al capítulo de la diversificación y flexibilización del trabajo o a la opción de la conciliación de la vida familiar y el trabajo, no obstante constituye el pilar del subempleo. Hace referencia a que hombres y mujeres, aunque necesiten un salario completo, trabajan menos de lo deseado porque solo encuentran empleo parcial con horarios fragmentados por un salario menor y prefieren esto antes que estar desempleados.

66

Maruani, Margaret. Precariedad, subempleo, pauperización del trabajo. *Le Monde Diplomatique*. Edición española. Junio 2003. <http://monde-diplomatique.es/2003/06/maruani.html>

Sin embargo, la pregunta ¿qué significa elegir? cuando las exigencias económicas para la vida familiar y personal son difíciles y complejas, o cuando no existen otras alternativas de empleo, es lo que realmente aproxima a diferenciar lo que formalmente es o no opción voluntaria de trabajo a tiempo parcial.

Derechos laborales de los trabajadores a jornada parcial y condiciones de trabajo

En relación con la aplicación de la modalidad flexibilizadora de horario de trabajo, interesa en lo que sigue revisar si en las empresas seleccionadas para esta investigación los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a tiempo completo tienen igualdad de trato en situación comparable. El convenio N° 175 de la OIT sobre trabajo a tiempo parcial⁶⁷ y la Ley N° 19.579⁶⁸ buscan garantizar este principio en materia de acceso al empleo, condiciones de trabajo y seguridad social.

El convenio define la expresión trabajador a tiempo completo en situación comparable⁶⁹ como un trabajador que tenga el mismo tipo de relación laboral; efectúe o ejerza un tipo de trabajo o profesión idéntico o similar; esté empleado en el mismo establecimiento, o en la misma empresa, o en la misma rama de actividad que el trabajador a tiempo parcial de que se trate. Por su parte, la norma nacional⁷⁰ dice que *los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.*

67 Entró en vigencia el 28 febrero 1998 y ha sido ratificado por 14 Estados. Chile no lo ha firmado.

68 Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho a sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2001.

69 OIT. Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Ginebra. 2015. Pág. 43.

70 Código del Trabajo, artículo 40 bis B.

Estos enunciados positivos pueden sin embargo en la práctica tener dificultades de concreción. Es lo que de algún modo adelanta Ermida⁷¹ cuando haciendo referencia al modelo de flexibilidad laboral señala la existencia de cierta tensión con la protección laboral: *la flexibilidad puede ser definida como la eliminación, disminución o adaptación de la protección laboral clásica con la finalidad –real o presunta– de aumentar la inversión, el empleo o la competitividad de la empresa.*

También Maruani (1991)⁷² en uno de sus trabajos plantea, en referencia específica a la jornada parcial, que la ley laboral delimita explícitamente la línea divisoria, por encima de esta, la jornada no puede ser considerada jornada parcial, frontera que se vuelve relevante, en tanto la catalogación de la jornada laboral como parcial incide en las condiciones de trabajo, la protección social, el salario y la cualificación.

Interesa tener esto en mente pues la sola declaración de igualdad de derechos no asegura un trato igualitario respecto de las condiciones de trabajo. Efectivamente, como resultado de esta investigación se constata un conjunto de diferencias en materia de remuneraciones, cotizaciones previsionales, capacitación, ascensos, según la extensión del tiempo en que los trabajadores prestan servicios.

Los informantes reconocen que en la práctica los derechos de los trabajadores de jornada parcial no siempre son proporcionales a los de jornada completa, derivado justamente del trabajo de tiempo reducido y de la menor implicación relativa de estos trabajadores en las empresas.

Maruani (2000)⁷³, en otro texto, sugiere que los salarios, cualificación, trayectorias profesionales no son iguales si es el trabajo es a tiempo completo o a tiempo parcial. *Los estatutos del empleo segmentan y jerarquizan los estatutos en el trabajo, en tal sentido, el tiempo de trabajo parcial no solo modula, ordena o reduce el tiempo de trabajo, sino que vuelve a definir el estatus social de las distintas categorías de asalariados, vuelve a dibujar dentro de una misma empresa las fronteras de la diferencia (...).*

71 Ermida, Oscar. La flexibilidad. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay. 2001.

72 Maruani, Margaret. La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo. Universidad de La Rioja. Revista de Economía y Sociología del Trabajo Nº 13-14. 1991. La Rioja, España. Pág. 129-137.

73 Maruani, Margaret. *Op cit* (2000). Pág. 14.

Advierte no solo que se puede producir una reducción de los derechos en los trabajadores a tiempo parcial respecto de aquellos a tiempo completo, elemento señalado de modo general por Ermida⁷⁴, sino también reconoce diferencias de imagen, identidad y valor social de estos trabajadores ante sí mismos y ante la sociedad. Uno de los ejemplos con los que ilustra esta aseveración dice: *los obreros panaderos son empleados sin cualificación cuando trabajan a tiempo parcial y son profesionales cuando trabajan a tiempo completo.*

Varios otros autores⁷⁵ se plantean en una línea de pensamiento similar. Mencionan un conjunto de impactos negativos del tiempo de trabajo parcial en los derechos de los trabajadores: en los salarios, en la seguridad social, en el ejercicio de la libertad sindical, en la negociación colectiva.

¿Podría asistirse entonces con la jornada parcial a una situación de abaratamiento de costos laborales por la vía de la desprotección y precarización de los empleos? Es el tema a revisar.

Formas de contratación

En materia contractual en las empresas seleccionadas se aprecia el uso de diversas fórmulas, dependiendo en buena medida del rubro económico de pertenencia (ver detalle en cuadro siguiente).

En el área enseñanza primaria y secundaria, el primer contrato de los docentes tiene carácter anual (enero-diciembre), luego se renueva por duración indefinida con un tope de treinta horas semanales. Este calendario está determinado por los compromisos que los colegios enfrentan con sus alumnos. Aun cuando en un establecimiento se detectó excepción a esta regla (casos de profesores contratados

74 Ermida, Oscar. *Op cit.*

75 Ferradans, Carmen. Las persistentes inadaptaciones de la acción protectora de los trabajadores a tiempo parcial. Universidad de Cádiz. Temas Laborales Nº 83. España. 2006; Ortiz, Pilar. El trabajo a tiempo parcial ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? Universidad de Murcia. Sociología del Trabajo. Nueva Época Nº 82. España. Otoño 2014; OIT. *Op cit* (febrero 2015).

en jornada parcial de marzo a diciembre), es el único rubro de los estudiados en donde se aprecia una estabilidad contractual mayor. Esto difiere de la tendencia que muestra la Encla 2014 para el sector enseñanza: casi un tercio de los trabajadores tienen contratos de duración limitada (29,8%)⁷⁶.

Lo usual es que el cuerpo de profesores desarrolla su actividad laboral principal en estos colegios, registrando permanencia y continuidad en el tiempo. Hay casos de docentes que hasta por 20 a 30 años han laborado bajo el régimen de contratación indefinida a jornada parcial. No obstante como ya se mencionó, algunos, principalmente hombres, tienen otro empleo complementario.

Ahora bien, lo que aparece como estabilidad contractual siempre puede ser relativa. La ley otorga a los empleadores libertad de despido. Invocando la causal necesidad de la empresa (artículo 161, inciso 1 del Código del Trabajo) pueden poner fin a los contratos de duración indefinida⁷⁷ cumpliendo con un conjunto de obligaciones estipuladas.

En la educación superior el lapso de contratación coincide con el de clases lectivas (aproximadamente marzo-diciembre) y en las empresas de salud los contratos son por año calendario, aunque por jornadas variadas que pueden llegar dificultosamente a un máximo de treinta horas. En ambos casos pueden irse renovando por periodos similares y sus ajustes dicen relación con las demandas de atención a los usuarios (pacientes o alumnos, respectivamente).

En las unidades de otros rubros (comida rápida, entretenimiento, hipermercado), la flexibilidad contractual es mayor. Se establecen plazos fijos, especificándose día o días de la semana y horarios. Casi siempre se determina el pago por valor hora, ajustándose la proporción salarial por jornada parcial con el ingreso mínimo mensual (IMM) vigente. Solo cuando el trabajador se ha desempeñado por un lapso de tiempo que le permite a la empresa evaluar su desempeño, se ofrece contrato

76 Dirección del Trabajo. *Op cit* (diciembre 2015). Pág. 54.

77 El 74,8% de los trabajadores del universo de empresas encuestadas por la Encla 2014 están contratados bajo esta modalidad. *Ibid.* Pág. 49.

indefinido, pero manteniéndose cláusulas con restricción horaria. En estos ámbitos, los trabajadores reconocen una considerable inestabilidad laboral, vulnerabilidad y temor al desempleo.

CUADRO 9. Trabajadores con jornada parcial: principal fórmula contractual y principal tipo de jornada horaria

Nº	Rubro	Tipo de contrato	Tipo de jornada
1	Colegio	Primer contrato por un año (enero-diciembre) Luego contrato indefinido	Hasta 30 horas semanales De lunes a viernes
2	Colegio	Primer contrato por un año (enero-diciembre) Luego contrato indefinido	Hasta 30 horas semanales De lunes a viernes
3	Instituto Profesional	Contrato por un año renovable (marzo-diciembre)	Hasta 30 horas semanales según carga docente De lunes a viernes (puede incluir sábado)
4	Centro Médico	Contrato por un año renovable	Hasta 30 horas semanales según carga de atención a pacientes De lunes a viernes
5	C. Odontológico	Contrato por un año renovable	Hasta 30 horas semanales según carga de atención a pacientes De lunes a viernes
6	Comida rápida	Primer contrato por tres meses de entrenamiento Luego contrato indefinido	Entre 16 y 30 horas semanales De lunes a sábado Solo sábado y domingo
7	Comida rápida	Primer contrato por tres meses de entrenamiento Luego contrato a plazo fijo o contrato indefinido	Hasta 30 horas semanales De lunes a sábado Solo sábado y domingo
8	Comida rápida	Primer contrato por tres meses de entrenamiento Luego contrato a plazo fijo o contrato indefinido	Hasta 30 horas semanales De lunes a sábado Solo sábado y domingo
9	Entretención	Primer contrato por tres meses Luego contrato indefinido	Solo domingo
10	Hipermercado	Primer contrato por uno a tres meses Luego contrato indefinido	Hasta 30 horas semanales En días de semana Solo viernes, sábado y domingo Solo sábado, domingo y festivos

La tendencia generalizada de convertir la modalidad de contratación laboral por jornada parcial en una especial forma de trabajo femenino, por su ventaja de permitir mayor compatibilidad entre trabajo y responsabilidades familiares, interpela a reflexionar brevemente acerca de esta cuestión.

Caamaño⁷⁸, refiriéndose a los trabajadores de tiempo parcial, indica que todo trato desfavorable de sus remuneraciones en particular y de sus demás condiciones de empleo en general, no solo significa una infracción al principio de igualdad de trato respecto de la situación laboral de los trabajadores a tiempo completo, sino que cuando afecta a un número más elevado de mujeres se está en presencia de *un caso de discriminación laboral indirecta por razones de género, pues la mayoría de los trabajadores a tiempo completo son hombres*.

La discriminación laboral indirecta, previa o *a priori*⁷⁹, es aquella desigualdad que sin ser en sí misma efecto de un factor de discriminación, es consecuencia de la estructura y organización social segregada por sexos, que determina que hombres y mujeres ocupen de un modo sistemático distintas posiciones y espacios en la sociedad.

Genera diferencias en las posibilidades de inserción al mercado laboral, en el acceso a los puestos de trabajo, a salarios equitativos, a capacitación y a promoción interna en las empresas, todas ellas marcadas por las responsabilidades asignadas

78 Caamaño, Eduardo. El contrato de trabajo a tiempo parcial en la actual normativa laboral. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Revista de Derecho. Volumen XXIV. 2003. Pág. 15.

79 El otro tipo es la discriminación laboral directa que puede ser abierta u oculta. Se está frente a un caso de discriminación directa abierta cuando es el sexo el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador frente a un trabajador del otro sexo que se encuentre en situación laboral comparable. Y se está frente a un caso de discriminación directa oculta, cuando la medida discriminatoria que afecta a un trabajador se vincula con ciertos atributos o cualidades personales, que exclusivamente o en gran medida solo pueden ser cubiertos por personas de un sexo determinado. Esta clasificación es utilizada por diversos autores: Caamaño, Eduardo. La discriminación laboral indirecta. UACH. Revista de Derecho. Vol. XII. Diciembre 2001; De Gabo, Gema y Garzón, María José. Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Estudio Nº 100. Madrid, España. 2007; Quintanilla, Beatriz. Valoración de los puestos de trabajo: discriminación retributiva. Comunidad Europea-Instituto Vasco de la Mujer. Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres. Bloque temático 5, tema 5.3. País Vasco. 2002-2004.

culturalmente en materia de tareas del hogar y cuidado, constituyéndose en verdaderas barreras a la hora de reducir brechas. En otras palabras, si bien ciertas diferencias en las condiciones y calidad del trabajo pueden en los hechos no ser producto de una discriminación pura y dura, su causa sí lo es.

En general, en las distintas unidades económicas (con excepción de los colegios) la rotación laboral es muy elevada. A juicio de los representantes sindicales entrevistados ello estaría determinado no solo por el tipo y calidad de los contratos que celebran los trabajadores de jornada parcial, los salarios reducidos y las condiciones de trabajo deficientes, sino también por las expectativas cortoplacistas que tienen del empleo como fuente de solución de necesidades económicas coyunturales.

Las organizaciones hacen uso de los conocimientos, habilidades y destrezas de las personas contratadas, pero los puestos ocupados por ellas, con ciertas excepciones, son de menor jerarquía. El número reducido de horas trabajadas y las dificultades para ampliar los tiempos laborales, generan una vinculación débil de este personal.

Especialmente, en actividades como la comida rápida, el entretenimiento y el hipermercado, hay una flexibilidad de entrada y salida que los informantes calculan que puede alcanzar fácilmente entre 80% y 120% anual: *el grueso de los trabajadores dura en promedio menos de un año y mes a mes se constata el recambio en la dotación.*

Para los estudiantes, por ejemplo, los puestos de trabajo son considerados transitorios, los ocupan mientras les sirven para pagar estudios, mantención, etcétera, luego una vez graduados o antes de ello se van y buscan nuevas alternativas.

En el caso de la salud, la rotación laboral de los profesionales médicos u odontólogos e incluso de los técnicos se ve favorecida por la demanda existente en el mercado de este tipo de especialidades y las posibilidades reales de conseguir una nueva inserción.

Independientemente de los motivos de la rotación, la literatura revisada confirma que aquellos individuos que obtienen un puesto *part time* experimentan una mayor

tasa de salida de dicha ocupación que los que ocupan puestos *full time*, lo que anunciaría condiciones laborales en general más desfavorables⁸⁰.

Respecto de esta materia la OCDE informa que Chile es uno de sus países miembros con mayor rotación laboral. Citando datos del Banco Central establece que en el periodo 2005-2014 alcanzó el 37%⁸¹.

Remuneraciones y otras compensaciones económicas

El código laboral establece un sistema de fijación flexible de remuneraciones. El empleador tiene libertad para definir salarios por tiempo de trabajo (hora, día, semana, mes), por medidas como obra, pieza, o pactado por un monto determinado de carácter fijo o variable.

En relación con la jornada parcial permite remunerar con un sueldo proporcional al ingreso mínimo mensual (IMM) que se paga por la jornada ordinaria. En otras palabras, faculta a cancelar la proporción del IMM por las horas trabajadas, de modo que si la jornada parcial puede extenderse hasta dos tercios de la jornada ordinaria, el sueldo será de dos tercios del IMM⁸².

Ahora bien, por remuneración se entiende *las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero, que debe percibir el trabajador o trabajadora del empleador o empleadora por causa del contrato de trabajo*⁸³.

Dos son las situaciones que se encontraron en la aproximación hecha a las empresas elegidas para la investigación: a) pagos de montos salariales que se ajustan estrictamente al ingreso mínimo proporcional que la ley exige, nunca superándolos;

80 Maurizio, Roxana. Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial. OIT. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo N° 76. Ginebra. 2016. Pág. 22.

81 *La Tercera*. Chile es uno de los países con mayor rotación laboral de la OCDE: 37%. Sección Negocios. Pág. 40. 10 junio 2016.

82 Código del Trabajo, artículo 44, inciso 3.

83 Código del Trabajo, artículo 41.

b) pagos de montos salariales proporcionalmente superiores a los promedios cancelados a nivel nacional. Cada una de estas alternativas tiene como referentes a trabajadores con distintas calificaciones, pertenecientes a empresas de sectores económicos diversos.

En general, lo imponible está compuesto casi exclusivamente por el sueldo base. Otros conceptos que sirven para el cálculo de los descuentos previsionales, como sobresueldo, comisiones, participaciones y gratificaciones, cuando están presentes corresponden a montos muy disminuidos. También ocurre con otros estipendios no imponibles: asignaciones de movilización, colación, pérdidas de caja, etcétera⁸⁴.

Las situaciones descritas se pueden diferenciar según los rubros a los que los ocupados se encuentran adscritos. En los sectores Hoteles y restaurantes, Actividades inmobiliarias y Comercio, predominan las remuneraciones ajustadas al IMM proporcional, son actividades en las que existe oferta abundante de mano de obra y dada esa condición se asiste a una especie de “penalización” en los pagos del trabajo a tiempo parcial. De por sí son rubros con bajos salarios promedio en el contexto del país⁸⁵, con lo que los montos proporcionales por jornada parcial no permiten vivir con relativa holgura.

En la actualidad el IMM alcanza \$257.500 mensuales brutos⁸⁶. Por un máximo de treinta horas, un trabajador obtendría aproximadamente \$171.000 mensuales brutos. Los que laboran menos de treinta horas perciben ingresos aún más reducidos: se cancela exclusivamente los días u horas trabajadas. Estos trabajadores no realizan horas extraordinarias.

Hay sin embargo diferencias por la vía del pago de estipendios no imponibles, que

84 Código del Trabajo, artículos 41 y 42.

85 La Encla 2014 informa que un 9,9% de trabajadores de empresas encuestadas percibía salarios de un monto igual o menor a un IMM y un 38,1% percibía entre 1 y 2 IMM. Vale decir, un 48% del universo de trabajadores tenía sueldos bajo 2 IMM. En el caso de los tres sectores mencionados esto se eleva aún más: en Hoteles y restaurantes un 30,9% de trabajadores recibe igual o menos de un IMM y un 48,1% entre 1 y 2 IMM; en Actividades inmobiliarias un 9,7% se encuentra en el primer rango y un 39,7% en el segundo; y en Comercio, un 11,8% se encuentra en el primero y 40,2% en el segundo. Dirección del Trabajo. *Op cit* (diciembre 2015). Pág. 98 y 100.

86 Desde el 1º de julio al 31 de diciembre de 2016.

pueden elevar levemente las remuneraciones, los que se cancelan dependiendo del cargo que ocupe el trabajador. Por ejemplo, en el caso de las cajeras o cajeros de supermercado, se paga un incentivo por venta proporcional a lo facturado o boleteado, también un bono de caja ante la eventualidad de pérdida de dinero. Asimismo, algunas empresas otorgan bonos proporcionales de responsabilidad, marcación o asistencia, antigüedad, locomoción, colación, aguinaldos. En su mayoría son beneficios conseguidos en procesos de negociación por los sindicatos y que se encuentran respaldados en contratos colectivos.

Varias son las razones que argumentan los representantes de empresas entrevistados para cancelar dichos montos: a) la existencia de costos fijos que no dependen de la cantidad de horas trabajadas, sino que se asocian con el manejo del personal, los ajustes en las contrataciones, en la organización, distribución y control de las jornadas, lo que implica que los trabajadores a tiempo parcial sean más costosos que los de tiempo completo y la forma de contrarrestar los mayores costos es por medio de salarios menores; b) la productividad del trabajo comienza a aumentar lentamente desde el inicio de la jornada laboral, aquellas personas que trabajan menor cantidad de horas alcanzarían una productividad inferior a la de los trabajadores a tiempo completo, por ello no pueden tener salarios más elevados⁸⁷; c) cuando se ofrece capacitación o adiestramiento específico para la tarea de modo de lograr mayores niveles de eficiencia y productividad, debido a la menor dedicación horaria, los trabajadores a tiempo parcial demoran más tiempo en adquirirla, lo que hace que se les recompense con menores salarios.

Otra es la situación de los trabajadores con especialización profesional y técnica (enseñanza y salud). Existiría un “premio” al *part time*, pues la mayor demanda de empleo calificado genera la necesidad de ofrecer salarios y horarios más elevados. Hay una especie de diferencia compensadora, la mayor remuneración por hora es un incentivo para que los trabajadores acepten este tipo de ocupación. A su vez este segmento laboral tiene también mayor capacidad negociadora.

87 Hay también opiniones contrarias: la menor cantidad de horas de trabajo generaría más bien un incremento en la productividad laboral debido a la no aparición del efecto fatiga. Maurizio, Roxana. *Op cit.* Pág. 30.

Los representantes de los sindicatos de colegios indicaron que, considerando que los profesores en el mercado son en promedio mal pagados, *las remuneraciones (de sus colegios) son buenas*, lo que facilita que prefieran trabajar a jornada parcial. Los montos salariales bordearían entre \$ 630.000 y \$ 800.000 por 30 horas⁸⁸. Obviamente, aquellos que se encuentran cerca de la cifra menor *no podrían sustentarse si no trabajan en un segundo lugar* y resaltan que en algunos casos esa cifra se obtiene después de más de 20 años de carrera profesional.

Se calcula que el valor hora cancelado bordea los \$ 17.000 a \$ 19.000, sobre esto se adiciona un conjunto de bonos, algunos relacionados con la actividad académica otorgados por el Estado como subvención escolar (por asistencia de alumnos, de excelencia académica, de reconocimiento profesional) y otros beneficios sociales conseguidos mediante procesos de negociación colectiva (antigüedad, bono por hijos, aguinaldos, colación, locomoción).

Estos docentes tampoco realizan sobretiempo pagado, sin embargo en la práctica sí se ven obligados a ejecutarlo sin retribución monetaria. Ocurre que no siempre las horas asignadas para desarrollar las tareas administrativas complementarias a la labor docente alcanzan: *hay mucha entrega gratuita de tiempo, debemos preparar materiales, clases, entrevistar a alumnos y apoderados en horarios de su conveniencia*.

En el ámbito de la salud, los montos obtenidos por los profesionales y técnicos dependen de la especialidad, sin embargo mantendrían la proporcionalidad en relación con las tarifas del mercado y en algunos casos estos son superados debido a la alta demanda existente. Se señaló que en promedio el profesional de salud por treinta horas de trabajo podría obtener una remuneración aproximada de un millón doscientos mil pesos, mientras que los técnicos bordearían \$ 700.000 por ese horario⁸⁹. En general no reciben bonos especiales, a no ser los clásicos de locomoción y colación proporcionales, conseguidos también por contrato colectivo.

88 Para tener un referente de comparación, se cita la información proporcionada por la Asociación Chilena de Seguridad. Señala que en agosto de 2016 el promedio de las remuneraciones de las empresas del sector enseñanza afiliadas alcanzó \$ 816.000. Asociación Chilena de Seguridad. Informe de Empleo y Remuneraciones. Agosto 2016.

89 La fuente citada antes, informa que las remuneraciones promedio en Servicios sociales y de salud en agosto de 2016 alcanzaron a \$ 862.000. *Ibid.*

La literatura⁹⁰ observa especialmente los impactos negativos de las remuneraciones proporcionales de los trabajadores a tiempo parcial y de sus periodos de desempleo en la densidad y porcentaje de cotizaciones previsionales, sobre todo en un sistema de capitalización individual como el chileno. Los periodos de carencia que se generan no solo instauran diferencias respecto de las personas empleadas a tiempo completo, sino que finalmente implican *déficit* de protección social: jubilaciones contributivas, seguro de desempleo, etcétera.

Si bien es de reconocimiento público que en el país no existe un sistema de seguridad social efectivamente protector de los trabajadores, en el caso de los *part time* ello resulta aún más dañino, en tanto es una situación que se puede proyectar a lo largo de la vida.

En el Código del Trabajo hay un artículo específico⁹¹ que se refiere al pago de gratificaciones a los trabajadores de tiempo parcial. Sin embargo, los informantes desconocieron cancelar (en el caso de los empleadores) o recibir (en el caso de los trabajadores) ingresos por este concepto. Argumentaron que en general, debido a la alta rotación del personal en las empresas de varios de los rubros considerados, en un año calendario no se alcanza a completar el requisito de permanencia. En la actividad enseñanza, la inexistencia del fin de lucro exime a la empresa de la obligación y a los trabajadores de la posibilidad de aumentar su ingreso por esta vía.

En cuanto a la indemnización por años de servicio⁹² ocurre algo similar. Los informantes tenían poco registro de despidos que ameritaran su cancelación. En general al parecer el personal migra a otros empleos por voluntad propia buscando nuevas y mejores alternativas laborales o cuando su contrato temporal concluye.

Capacitación y oportunidades de promoción laboral

Con excepción de las empresas del área de educación y salud, en que los propios

90 Ferradans, Carmen. *Op cit*; Ortiz, Pilar. *Op cit*.

91 Código del Trabajo, artículo 40 bis B, inciso 2º.

92 Código del Trabajo, artículo 40 bis D.

trabajadores son portadores de una calificación formal adquirida previamente a su inserción laboral, en el resto de las empresas elegidas en el estudio, los puestos a tiempo parcial se concentran en actividades que no requieren competencias específicas ni adiestramientos complejos, en cuyo caso casi siempre se asigna a un jefe, supervisor o compañero aventajado, para que brinde la inducción al empleo.

La Encla 2014 indica que las acciones de capacitación no son un recurso difundido en las empresas encuestadas⁹³. En los casos elegidos para esta investigación, los propios representantes entrevistados señalaron que sus unidades se inhiben especialmente de ofrecérsela a los empleados *part time*, porque sus costos fijos no se condicen con las tareas que ejecutan, ni con la dedicación horaria que cumplen, ni con su grado de involucramiento. Solo en un colegio se indicó que para los docentes que deciden perfeccionarse en materias de interés del establecimiento, existe apoyo en dinero y facilidades horarias.

Los trabajadores *part time* no tienen posibilidades de promoción, los puestos de jerarquía se asignan a persona que cumplen tareas a tiempo completo.

Derechos colectivos

Uno de los criterios utilizado para la selección de las empresas es que tuvieran sindicato vigente (uno o más). La expectativa es que la presencia de organizaciones sindicales podría contribuir a reducir la posición de vulnerabilidad que por definición tienen las ocupaciones a tiempo parcial.

Dos tercios o más del universo de trabajadores de cada empresa⁹⁴ se encuentran sindicalizados y la composición social de casi todos corresponde mayoritariamente a

93 Solamente 26,3% del total de trabajadores de las empresas encuestadas recibió capacitación en los dos últimos años anteriores a la aplicación del instrumento. Dirección del Trabajo. *Op cit* (diciembre 2015). Pág. 117.

94 Solo se exceptúa el caso de un sindicato de una multinacional de comida rápida que desde el año 2011 ha tenido continuos problemas con la patronal, que han derivado en huelgas y denuncias por prácticas antisindicales. Esto sumado a la fuerte rotación laboral ha contribuido a mermar la afiliación.

trabajadores a tiempo parcial (ver cuadro siguiente) y su origen está en las demandas levantadas por estos trabajadores: buscaron cambios virtuosos en las condiciones de trabajo, intentando que los empleadores no las reduzcan al límite de lo legal.

CUADRO 10. Empresas elegidas: Composición de los trabajadores afiliados a los sindicatos

Nº	Rubro	Afiliados sindicales
1	Colegio	Mayoría trabajadores a tiempo parcial
2	Colegio	Mayoría trabajadores a tiempo parcial
3	Instituto Profesional	Combina trabajadores de tiempo parcial y de tiempo completo
4	Centro Médico	Combina trabajadores de tiempo parcial y de tiempo completo
5	C. Odontológico	Combina trabajadores de tiempo parcial y de tiempo completo
6	Comida rápida	Mayoría trabajadores a tiempo parcial
7	Comida rápida	Mayoría trabajadores a tiempo parcial
8	Comida rápida	Mayoría trabajadores a tiempo parcial
9	Entretenimiento	Mayoría trabajadores a tiempo parcial
10	Hipermercado	Mayoría trabajadores a tiempo completo

En nueve de diez empresas han enfrentado procesos de negociación existiendo uno o más contratos colectivos vigentes. Los informantes reconocen que por este medio han logrado tímidos beneficios salariales y sociales.

En general, los dirigentes sindicales reconocen, que con las empresas han ido construyendo un clima de relaciones positivo, no obstante insisten que muchos mandos medios o gerentes, principalmente ligados a las empresas de capitales multinacionales, tienen derechamente una predisposición negativa hacia los sindicatos. Al menos en tres se consigna la declaración de huelgas en algún momento de su historia. En dos, los conflictos fueron en fecha reciente (entre 2011 y 2014).

Solo en un caso, los sindicatos de los distintos establecimientos de la misma cadena de negocios integran una federación, la que a su vez forma una confederación o consorcio sindical, con sindicatos de otras empresas del rubro.

El trabajo a tiempo parcial ¿es una modalidad de empleo precario? Algunas conclusiones

Contexto del fenómeno

Desde mediados de los años setenta se consolida el nuevo paradigma de acumulación, cuyo centro de interés es la competencia y el crecimiento. Como consecuencia, el modelo de relaciones laborales, entendido como el conjunto de reglas que se establecen entre el capital y el trabajo⁹⁵ en el proceso productivo, experimentó notorias transformaciones.

Uno de los resultados de este proceso es que el trabajo asalariado formal, estable y protegido con contrato de trabajo, seguridad social e ingresos suficientes se deteriora y surge el fenómeno de precarización laboral que se expande de manera creciente y global, alcanzando el núcleo central de la economía y la producción, manifestándose no solo dentro del sector formal, sino también en sus vínculos con el sector informal.

La reestructuración productiva gestionada directamente por las empresas utiliza las distintas herramientas que los marcos institucionales y regulatorios ofrecen y que acompañan al modelo económico: flexibilización de las contrataciones y los tiempos

95

Son relaciones de poder en tanto involucran la determinación de quién toma las decisiones y de qué manera. Cedrola, Gerardo. www.fider.edu.uy

de trabajo, polivalencia o multifuncionalidad de los trabajadores, externalización, rotación en los puestos de trabajo y reducción de derechos y protecciones sociales. De este modo se constituye un conjunto heterogéneo de formas de producción y empleo interrelacionadas, pero con distintas dinámicas.

Las razones o motivaciones que las empresas tienen para flexibilizar las relaciones de trabajo son económicas: reducción de costos, disminución de riesgos para enfrentar las crisis económicas. En sintonía con ello optan por disminuir la cantidad de personal fijo; aumentar las contrataciones a plazo, temporales y en jornadas parciales; externalizar funciones; realizar acuerdos informales de trabajo; contratar servicios mediante pactos comerciales y no laborales; reducir las obligaciones legales hacia los trabajadores (remuneraciones, previsión, indemnizaciones, gratificaciones, etcétera).

En este escenario, las personas que buscan trabajo se ven enfrentadas a que el tipo de empleo demandado en el mercado proyecta traspasarle riesgos y brindarles poca protección social. La vulnerabilidad se convierte prácticamente en una condición de entrada.

Trabajo a tiempo parcial ¿libertad o trampa?⁹⁶

La vulnerabilidad como condición de entrada está presente tanto en los casos en que los trabajadores optan por asumir una jornada parcial de trabajo de manera voluntaria por razones de conveniencia o lo hacen involuntariamente debido a que por un tema de intermitencia entre trabajos transitorios, subempleo, alta rotación, no logran la integración laboral plena.

Ahora bien, el reconocimiento de la voluntariedad o involuntariedad en el acceso a un determinado tipo de inserción laboral obedece a una información más bien basada en percepciones u opiniones, lo que tiene un sesgo. No obstante, lo objetivo

96 Corresponde al título del libro de Bollé, Patrick. *Op cit.*

es que en el primer caso, el sujeto individual tiene un mayor margen de maniobra respecto de su contratación, sin embargo las restricciones en los beneficios y derechos persisten como característica de base.

Al respecto Maruani⁹⁷ señala, que *el trabajo a tiempo parcial sería el motor de la pauperización del trabajo, porque quien dice trabajo a tiempo parcial dice salarios parciales*. Por ejemplo, para los profesionales cualificados, con relativa buena remuneración y valorados en el mercado (docentes y personal médico), la jornada a tiempo parcial aparece como una opción ventajosa, no obstante varios obtienen como ingresos solo sueldos base sin estipendios complementarios. Tienen la necesidad de buscar otros empleos para completar salarios, sufren desgaste físico debido a la carga laboral múltiple, no tienen posibilidades de capacitación y promoción.

La jornada parcial aparece también como una buena opción para los estudiantes, quienes requieren tiempo libre para dedicar a sus estudios. No se encuentran disponibles para trabajar más horas, lo que estaría reflejando voluntariedad respecto del tipo de empleo y número de horas en que se ocupan. Se asimila de manera virtuosa como modalidad flexible de empleo, sin embargo, también enfrentan restricciones en sus remuneraciones y tienen alta rotación laboral.

Para las mujeres con baja cualificación y cargas familiares, que deben optar por trabajar en jornadas parciales, en tanto requieren tiempo para dedicar al cuidado infantil, de adultos mayores y enfermos y a cargas domésticas⁹⁸, la voluntariedad es muy relativa. Acá se está en presencia de un tipo de reclutamiento que pretende mantener la concepción androcéntrica del mundo del trabajo, manteniendo la fórmula que busca ajustar los tiempos de trabajo productivo y reproductivo de las mujeres, manteniendo intactas las formas de reparto de las tareas domésticas y

97 Maruani, Margaret. *Op cit* (2003).

98 Según la última Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo, las mujeres destinan en promedio tres horas más que los hombres al conjunto de todas las actividades de trabajo no remunerado, ya sea doméstico o de cuidados a integrantes del hogar: los hombres destinan 2,74 horas y las mujeres 5,89 horas. INE. Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo. Documento de principales resultados ENUT 2015. Noviembre 2016.

perpetuando las condiciones de desigualdad social: en el mercado de trabajo ellas tienen una posición marginal y sus derechos sociales asociados son débiles.

El tiempo de trabajo parcial está en la lógica de la construcción de una precarización sexuada que coloca a las mujeres en la periferia del mercado laboral, contribuyendo con ello a mantener y perpetuar la segmentación del mercado de trabajo⁹⁹.

La opción de inserción laboral además está mediatizada por la existencia o inexistencia de fórmulas alternativas de apoyo. Es preciso comparar si el salario a percibir es razonable con el coste de acceso a los servicios suplementarios que se debe contratar, cuando estos son mayores que los ingresos es muy difícil la inserción. En este aspecto es central la existencia de medidas gubernamentales inclusivas que amplíen las coberturas de los servicios públicos¹⁰⁰.

Están también los trabajadores poco cualificados, disponibles a ocuparse más horas inmediatamente o en los próximos quince días y que involuntariamente tienen un empleo de menos de treinta horas¹⁰¹. Constituyen una fuerza de trabajo subutilizada, que no consigue trabajo a tiempo completo, lo que se liga a una condición de subempleo. Si bien este perfil no se consignó de manera relevante en los casos de estudio observados (solo en el hipermercado), en general, ocupan empleos de baja calificación, que les permiten subsistir en lo inmediato, pero no implican una solución laboral de largo plazo. Corresponden a una *franja de asalariados pobres, es decir, gente que no está ni desempleada, ni "excluida", ni "asistida", pero que trabaja sin poder ganarse la vida*¹⁰².

99 Ortiz García, Pilar. *Op cit*.

100 El Informe de la OCDE hace referencia a que la falta de apoyo en materia de regulaciones relativas a la provisión de trabajo infantil representan barreras importantes para el empleo femenino. OCDE. Chile: Prioridades de políticas para un crecimiento más fuerte y equitativo. Serie Mejores Políticas. Septiembre 2015. Pág. 27.

101 Según el INE, este tipo de trabajadores creció en más de 110 mil desde 2014. INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Por su parte, medios de prensa sostienen que los empleados parciales que preferirían realizar una jornada más extensa son el resultado de "una tendencia de precarización del empleo". USACH. Alertan por preocupante aumento de trabajadores *part-time* involuntarios. 22 noviembre 2016. www.usach.cl

102 Maruani, Margaret. *Op cit* (2003).

Distintos niveles de precariedad

Diferentes estudios y ensayos señalan que la precariedad laboral es transversal al mercado de trabajo¹⁰³, está presente en los trabajadores que tienen un rango completamente informal, sin contrato, pero también está latente en los trabajadores que están cubiertos con un contrato, incluso indefinido u ordinario.

Tres son los indicadores que se utilizan regularmente para medir precariedad en los puestos de trabajo¹⁰⁴: estabilidad laboral, cobertura de la seguridad social y condiciones de remuneración. De acuerdo con el análisis realizado, es posible identificar cuatro estándares diferentes¹⁰⁵: a) asalariados que no presentan significativas carencias en los indicadores referidos y que se encontrarían más cerca de una situación de no precariedad; b) asalariados que manifiestan carencias bajas en alguno de los indicadores, principalmente ingresos, y por tanto exhiben una situación de precariedad baja; c) asalariados que presentan carencias importantes en la mayoría de los indicadores considerados y por tanto tendrían una situación de precariedad alta; y d) asalariados que reportan carencias en todos los indicadores, o sea, tienen precariedad extrema.

Esta heterogeneidad de situaciones que va desde la inclusión relativa a la exclusión más severa está determinada no solo por el lado de la demanda de empleo, vale decir, de las características de las empresas: sector de actividad, tamaño, grupo de ocupación, puestos de trabajo, sino también por el lado de la oferta, vale decir, los trabajadores: rasgos individuales (edad, sexo, nivel de cualificación) y rasgos familiares (posición en el hogar, estado civil).

La lógica de reestructuración que emplean las empresas se sustenta en políticas regulatorias que son el telón de fondo de este proceso de precarización. La seducción por el libre juego de las fuerzas del mercado y los esfuerzos por un crecimiento sin sentido social y colectivo instala nuevas vulnerabilidades.

Se produce un deterioro del mercado de trabajo, una situación de disfuncionalidad, los trabajadores experimentan creciente inseguridad, las amenazas del desempleo y de otras formas de precariedad abundan. Entre trabajadores deben competir

incluso para lograr reinsertarse en empleos efímeros. Se sabe que esto desalienta¹⁰⁶ a las personas, muchos dejan de buscar trabajo o derivan hacia la informalidad o cuentapropistas precarios.

El empoderamiento sindical y el respeto de derechos económicos

Los trabajadores a jornada parcial de las empresas elegidas forman parte de los sindicatos, sin embargo, a juicio de los dirigentes, su participación es poco activa, situación que se vincula con los horarios restringidos de trabajo y con la rotación laboral, que merma o cambia la membresía.

La capacidad de negociación como colectivo también se ve relativizada por la posición que ocupan dentro de la estructura de la empresa, cuanto más marginal sea esta, la vulnerabilidad es mayor y la posibilidad de lograr acuerdos reivindicativos se debilita.

Independientemente de ello, a lo largo del tiempo los distintos sindicatos (en nueve de diez empresas elegidas) integrados en su base por trabajadores a jornada parcial han logrado desarrollar procesos de negociación colectiva, incorporando demandas genéricas referidas sobre todo a materias salariales y bonos. De este modo resguardan derechos económicos, de especial relevancia para los empleados *part time*, debido a la proporcionalidad de ingresos por jornadas reducidas.

Otros beneficios sociales permanecen ausentes, no han sido objeto de negociación, por ejemplo, a) el acceso a prestaciones de seguridad social: los trabajadores de tiempo parcial por la brevedad del tiempo en que desempeñan el puesto, los periodos cortos de cotización o la baja remuneración, difícilmente reunirán fondos suficientes para beneficiarse; b) formación, tienen menos oportunidades, lo que

106

INE. Informe de desempleo. Trimestre diciembre 2015-febrero 2016, incluye en su análisis la categoría de personas que no trabajan por "razones de desaliento". En dicho periodo sumaron 84.790.

reduce las perspectivas de ascenso profesional y de eliminar desigualdades salariales; c) seguridad y salud en el trabajo y acceso a formación en la materia, lo que puede derivar en riesgos de accidentes o de enfermedades profesionales.

Derechos de maternidad y paternidad, aun cuando no aparecen en las prioridades negociadas, son en general cubiertas por los empleadores como lo mandata la legislación, esto ocurre fundamentalmente en aquellos centros de trabajo, específicamente colegios, en que existe estabilidad y permanencia de los contratados a tiempo parcial. Algo similar sucede en estas empresas con el derecho de feriado anual. En el resto de las unidades, en cambio, su uso y beneficio es siempre proporcional pero relativo: depende de los periodos de continuidad de los contratos y de que ellos superen el año calendario.

En el contexto nacional en que la tasa de sindicalización es muy reducida (17% de la fuerza de trabajo asalariada)¹⁰⁷, resulta interesante que trabajadores de jornada parcial que tienen una condición laboral de especial vulnerabilidad se afilien a sindicatos. Constituye para ellos un arma de defensa de derechos mínimos que impide que estos descendan más allá de lo permitido legalmente. Son sin embargo, en general, organizaciones puramente reivindicativas, atomizadas, exentas de poder real.

Solo se eximen de este diagnóstico dos casos en el que las empresas empleadoras son de capitales extranjeros. En una, el grueso de la membresía son trabajadores de jornada parcial y han logrado confrontarla con denuncias de prácticas antisindicales, que han sido acogidas favorablemente por el Tribunal. En la otra, una parte menor son trabajadores a jornada parcial, pero los sindicatos se han estructurado de manera federada y han podido enfrentar los conflictos con mayor poder.

Desafío para la política pública

El trabajo a tiempo parcial es considerado por la política pública un instrumento importante de fomento del empleo y se alienta sobre todo en los países en que el nivel de desempleo es elevado. Su impulso busca también propender a la reactivación de la economía, especialmente en periodos de crisis económica.

Pero para lograr estos objetivos debiera incorporar medidas que faciliten el acceso a un trabajo productivo y voluntariamente elegido, que atienda a las necesidades de los empleadores pero también de los trabajadores, garantizando la protección y el respeto de sus derechos.

De lo contrario, si se mantiene una opción “en lo real” no voluntaria al trabajo a tiempo parcial o se dificulta la transición al empleo permanente a tiempo completo, difícilmente contribuirá a discontinuar los empleos en modalidades precarias, con el consecuente perjuicio para los ingresos y otros derechos laborales.

Bibliografía

- Anker, Richard y Hein, Catherine (editores). *Sex inequalities in urban employment in the third world*. Macmillan Series of ILO Studies. Tiptree, Essex, England. 1986.
- Articulación Regional Feminista de Derechos Humanos y Justicia de Género. Informe regional de derechos humanos y justicia de género. 2008.
- Asociación Chilena de Seguridad. Informe de Empleo y Remuneraciones. Agosto 2016.
- Bollé, Patrick. El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa? OIT. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 116 N° 4. 1997.
- Buddelmeyer, Hielke, Mourre, Gilles y Ward, Melanie. *Part time work in EU countries: labour market mobility, entry and exit*. European Central Bank in Working Paper Series. 460. 2005. www.ecb.int/pub/pdf/scpwps/ecbwp460.pdf
- Caamaño, Eduardo. El contrato de trabajo a tiempo parcial en la actual normativa laboral. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Revista de Derecho. Volumen XXIV. 2003.
- Caamaño, Eduardo. La discriminación laboral indirecta. UACH. Revista de Derecho. Vol. XII. Diciembre 2001.
- Caamaño, Eduardo. Las contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial. Revista de Derecho. Vol. X. Valdivia. Diciembre 1999.
- Castel, Robert. La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Paidós. Primera edición. Argentina. 1997.
- ComunidadMujer-Datavoz-OIT. Informe Encuesta Barómetro Mujer y Trabajo. 2008.
- De Gabo, Gema y Garzón, María José. Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. Estudio N° 100. Madrid, España. 2007.
- Díaz, Ximena. La flexibilización de la jornada laboral. En Todaro, Rosalba y Yañez, Sonia (editoras). El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género. Capítulo Tercero. CEM. Marzo 2004.

- Dirección del Trabajo. Encla 2014. Informe de resultados. Octava Encuesta Laboral. Diciembre 2015.
- Dirección del Trabajo. Encla Inequidades y brechas de género en el empleo 2014. Julio 2016.
- Dirección del Trabajo. Anuario Estadístico 2014.
- Echeverría, Magdalena; López, Diego; Santibañez, Ibcia; Vega, Humberto. Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Cuaderno de Investigación Nº22. Diciembre 2004.
- Echeverría, Magdalena. Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral. Colección Ideas. Año 4, Nº 29. Marzo 2003.
- Ermida, Oscar. La flexibilidad. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay. 2001.
- Ferradans, Carmen. Las persistentes inadaptaciones de la acción protectora de los trabajadores a tiempo parcial. Universidad de Cádiz. Temas Laborales Nº 83. España. 2006.
- Gallo, Marcos Esteban. Precariedad laboral en el mercado de trabajo marplatense. Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Faces. Año 9, Nº 16. Mar del Plata, Argentina. Enero/abril 2003.
- Gómez, Sandalio, Pons, Celia, Martí, Carlos. El trabajo a tiempo parcial: evolución y resultados. Universidad de Navarra. División de Investigaciones IESE. Documento de Investigación Nº 476. Barcelona. Octubre 2002.
- INE. Encuesta Nacional sobre Uso de Tiempo. Documento de principales resultados ENUT 2015. Noviembre 2016.
- INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Trimestre abril-junio 2016.
- INE. Enfoque Estadístico Género y Empleo. Mayo 2016.
- INE. Informe de desempleo. Trimestre diciembre 2015-febrero 2016.
- INE. Nueva Encuesta Nacional de Empleo. Glosario.
- Kostzer, Daniel, Perrot, Bárbara, Schachtel, Lila y Villafañe, Soledad. Índice de Fragilidad Laboral (IFL). Un análisis geográfico comparado del empleo y el trabajo a partir de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). PNUD-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina. 2005.
- La Tercera. Chile es uno de los países con mayor rotación laboral de la OCDE: 37%. Sección Negocios. Pág. 40. 10 junio 2016.

- Leiva, Sandra. El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género. Cepal. Serie Mujer y Desarrollo N° 26. Santiago, Chile. Enero 2000.
- López, Diego. Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. En Ensignia, Jaime (editor). Mitos y realidades del mercado laboral chileno. Fundación Friedrich Ebert. Santiago, Chile. Mayo 2005.
- Maruani, Margaret. Precariedad, subempleo, pauperización del trabajo. *Le Monde Diplomatique*. Edición española. Junio 2003. <http://monde-diplomatique.es/2003/06/maruani.html>
- Maruani, Margaret. De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. MAGE. IRESO. CNRS. París. Política y Sociedad, 34. Madrid. 2000.
- Maruani, Margaret. La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo. Universidad de La Rioja. Revista de Economía y Sociología del Trabajo N° 13-14. La Rioja, España. 1991.
- Maurizio, Roxana. Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impactos en la determinación salarial. OIT. Serie Condiciones de Trabajo y Empleo N° 76. Ginebra. 2016.
- Mora, Minor y De Oliveira, Orlandina. La degradación del empleo asalariado en los albores del siglo XXI: Costa Rica y México. Scielo. Papeles de población. Vol. 15 N° 61. Toluca. Julio/septiembre 2009. www.scielo.or.mx/scielo
- Neffa, Julio César. Naturaleza y significación del trabajo/empleo precario. En CEIL/PIETTE/CONICET. La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral. Niño y Dávila Editores. Agosto 2010.
- OCDE. Chile: Prioridades de políticas para un crecimiento más fuerte y equitativo. Serie Mejores Políticas. Septiembre 2015.
- OCDE. Estudios económicos de la OCDE: Chile. 2003.
- OECD. Todos juntos ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?... en Chile. 21 mayo 2015. www.oecd.org/social/inequality-and-poverty.htm
- OIT. Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. Ginebra. 2015.
- OIT. Ginebra. 2000; OECD. *Flexible working time, collective bargaining and government intervention*. 1995.

- Ortiz, Pilar. El trabajo a tiempo parcial ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? Universidad de Murcia. Sociología del Trabajo. Nueva Época Nº 82. España. Otoño 2014.
- Ozaki, Muneto. Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y el Estado.
- Pok, Cynthia y Lorenzetti, Andrea. El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad. Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. Laboratorio. Año 8, Nº 20. Buenos Aires, Argentina. Verano-Otoño 2007.
- Pok, Cynthia. Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo. Documento presentado en el Seminario Interamericano de Medición del sector informal. CIE/OEA/INEI. Noviembre 1992.
- Quintanilla, Beatriz. Valoración de los puestos de trabajo: discriminación retributiva. Comunidad Europea-Instituto Vasco de la Mujer. Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres. Bloque temático 5, tema 5.3. País Vasco. 2002-2004.
- Rau, Tomás. Flexibilidad de la jornada laboral en Chile: una tarea pendiente. Pontificia Universidad Católica de Chile. Centro de Políticas Públicas. Temas de la Agenda Pública. Año 7. Nº 50. Enero 2012.
- Tilly, Chris. *Reasons for the continuing growth of part time employment. Monthly Labor Review*, 114, 3. EEUU. 1991
- Yañez, Sonia. Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. En Ensignia, Jaime. y Yañez, Sonia (editores). Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina. Fundación Friedrich Ebert y Centro de Estudios de la Mujer. Santiago, Chile. 1999.
- Zípcioğlu, Patricia. La fragilidad de la cuestión social. Revista de Estudios sobre el Cambio Social. Año IV, número 14. Invierno 2004. Laboratorio/n line. Citando a Freyssinet 1998 en Perelman, Laura. El empleo no permanente en la Argentina. Desarrollo Económico. Vol. 41, Nº 161. Buenos Aires, Argentina. Abril-junio 2001.
- www.elclarin.cl
- www.fder.edu.uy
- www.usach.cl