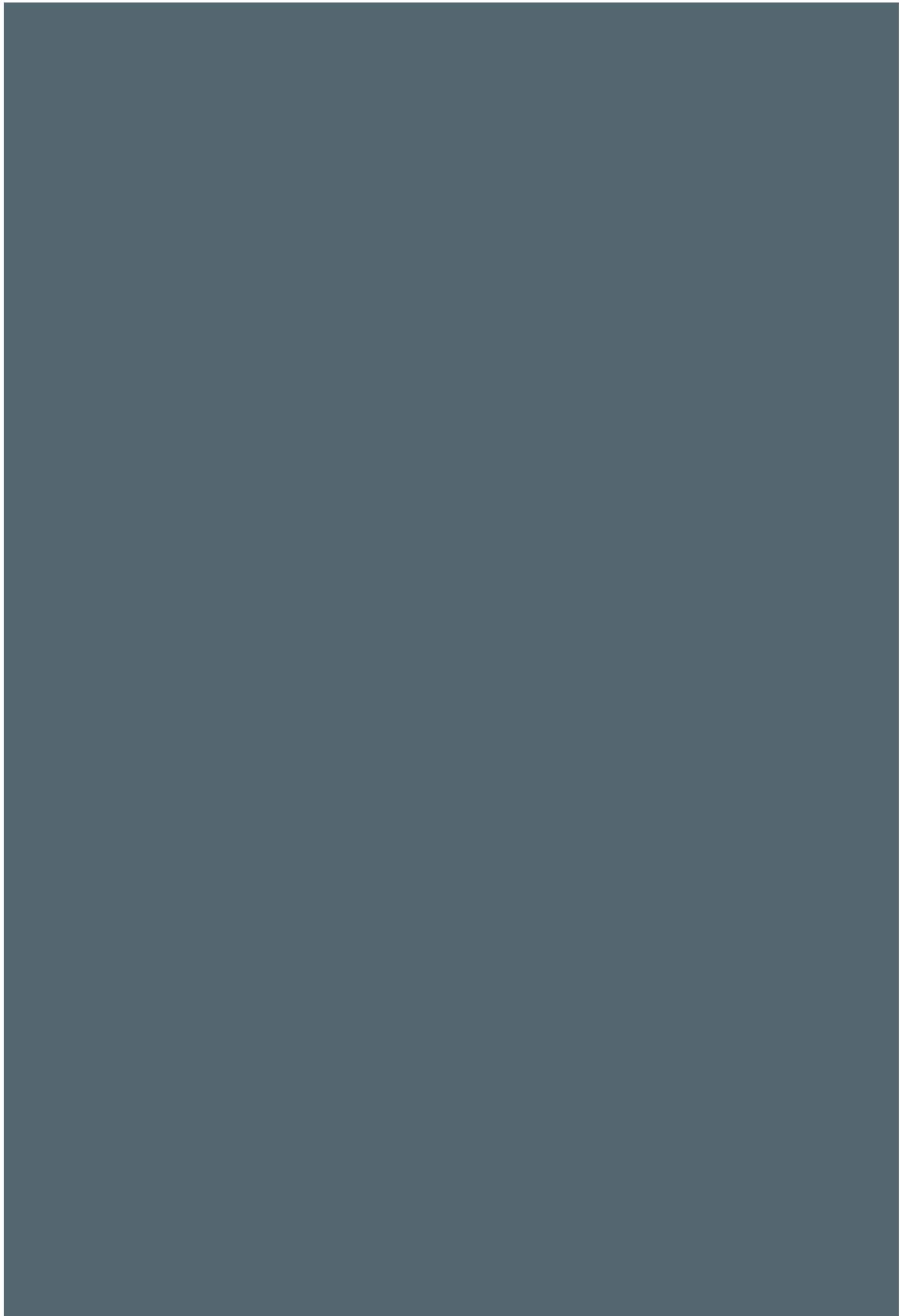




Reflexiones finales



Gracias a la Encuesta Laboral (Encla) es posible conocer la situación laboral de las mujeres y actualizar los diagnósticos disponibles hasta ahora sobre diversos temas relativos a las condiciones de trabajo y empleo.

Para empezar, los datos muestran lo mucho que aún resta por avanzar en materia de su incorporación al mundo laboral. Este último todavía está dominado por los hombres, puesto que solamente poco más de un tercio (36,7%) de los trabajadores de las empresas del país que tienen cinco o más trabajadores, son mujeres.

Sin embargo, todos los indicadores de las últimas décadas dan cuenta de un progresivo avance en términos de su ingreso al mundo del trabajo remunerado. Para el año 2006, la misma Encla indicaba una participación de un 28,6% de las mujeres en el empleo del universo de empresas bajo estudio. Esta proporción subió 4,1 p.p. en la medición de 2008 y nuevamente 4 p.p. en la presente versión. El 71,1% de las mujeres estaba concentrado en la gran empresa, tamaño de unidades productivas que, a su vez, muestra la mayor proporción de mujeres en relación a los hombres, aunque ellos siguen siendo mayoría en este segmento.

Hay ciertos sectores de actividad económica en que las mujeres revierten esta tendencia. Es el caso de los sectores de Enseñanza y de Servicios Sociales y de Salud: en ambos, de cada cuatro trabajadores, tres son mujeres, lo que contrasta notablemente con la situación general del país. Cabe señalar que la alta concentración en estas ramas responde a determinados patrones culturales tradicionales, que asocian las labores de cuidado de niños y enfermos, vinculadas a las ramas de Enseñanza y de Servicios Sociales y de Salud, a las mujeres. También son mayoría las mujeres en el sector de los Hoteles y Restaurantes, aunque con una proporción menor a la de los dos sectores ya mencionados.

Tanto en hombres como en mujeres predominan los contratos indefinidos, aunque entre ellas dicho predominio es más marcado, toda vez que la proporción de mujeres con contrato indefinido es 7 p.p. superior a la de los hombres.

Este tipo de contrato es también mayoritario para ambos sexos en todas las ramas, a excepción de la rama de Agricultura, en el caso de las mujeres, y de la rama de Construcción en el de los hombres. En ambos sectores, el tipo de contrato predominante es el de obra o faena. En Agricultura ello se explica por el hecho de que las mujeres son empleadas, fundamentalmente, en las actividades de temporada. Por este mismo motivo, en las regiones donde las actividades silvoagropecuarias son más significativas, las mujeres presentan una mayor proporción de este tipo de contratos.

No hay grandes diferencias entre hombres y mujeres en relación a la antigüedad en la empresa. Donde sí es posible observar diferencias significativas es en el grado de rotación que muestran los empleos de contratos indefinidos de unos y otras. Entre las mujeres son menores, en relación a los hombres, tanto la proporción que representan los contratos indefinidos celebrados sobre los indefinidos vigentes, como aquella que representa los contratos indefinidos terminados sobre los indefinidos vigentes.

En relación al empleo de trabajadores externos en las empresas, no son notorias mayores diferencias entre las proporciones que representan los y las subcontratados/as sobre el total de hombres y mujeres, respectivamente (11% y 10,8%). Tampoco en el ámbito del suministro que, por otro lado, tiene una importancia mucho menor en términos de cantidad de trabajadores. Donde sí existen diferencias sustantivas es en el tipo de actividades que desarrollan hombres y mujeres subcontratados/as. Mientras solo el 18,5% de los subcontratados para la actividad principal son mujeres, en el caso de los subcontratados para otras actividades esta cifra asciende a 44,7%. Ello muestra una división sexual del trabajo subcontratado situando la participación femenina en labores más de carácter secundario que en actividades principales.

Cabe señalar que son las grandes empresas las que, en mayor medida, emplean los servicios de los y las trabajadores/as subcontratados/as: específicamente, el 75,7% de los hombres y el 86,2% de las mujeres en este régimen de trabajo laboran en ellas.

Al igual como sucede en relación a la totalidad de los trabajadores asalariados del universo de empresas de la Encla, es en las ramas de Enseñanza y de Servicios Sociales y de Salud donde es posible observar la mayor participación femenina en el total de subcontratados/as de cada rama. Es más, en estas ramas, junto con Actividades Inmobiliarias, empresariales y de alquiler, las mujeres son la amplia mayoría.

Las condiciones de trabajo de las mujeres muestran algunos indicadores de desventaja con respecto a los hombres. Uno de los más importantes dice relación con la retribución que reciben por su trabajo, toda vez que según todas las mediciones ellas reciben menores remuneraciones que los varones.

En efecto, la Encla aporta evidencia empírica de las diferencias existentes entre la participación de hombres y mujeres en los distintos tramos de remuneraciones. Si bien la estructura de dicha participación tiene una forma similar en el caso de ambos sexos, difiere en la incidencia de unas y otros en los tramos de menor remuneración. Esto quiere decir que, aunque tanto hombres como mujeres están concentrados en los tramos más bajos de remuneraciones, ellas tienen una mayor presencia en los dos tramos inferiores de la distribución.

A la inversa, en los dos tramos de más altas remuneraciones las mujeres disminuyen significativamente su presencia, en comparación con los hombres. Mientras el 5,4% de las mujeres percibe una remuneración superior a \$1.376.000, en el caso de los hombres esta proporción prácticamente duplica a la de las mujeres, con un 10,3%.

Del mismo modo, y apreciando esta vez la distribución por sexo al interior de cada tramo, es en los dos tramos de más altas remuneraciones donde la participación de las mujeres es más baja, distanciándose considerablemente de la participación que exhiben sobre el total del empleo asalariado. Mientras en el penúltimo tramo la proporción de mujeres es 7,5 p.p. menor a la que exhiben a nivel general, en el último tramo su participación es 20,4 p.p. menor.

Con respecto al ingreso mínimo, la cantidad de trabajadores que lo perciben, se distribuye por sexo en partes casi iguales. Considerando que la participación de la mujer en el empleo total de las empresas del universo de la Encla alcanza al 36,7%, esta situación da cuenta de la mayor inserción de ellas, en relación a los hombres, en los segmentos de empleo de menores remuneraciones.

En relación a la jornada de trabajo, tanto en hombres como en mujeres predomina –ampliamente, con proporciones sobre el 80%– la utilización de la jornada laboral ordinaria, esto es, aquella de 45 horas semanales como duración máxima, distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días. Por otro lado, y en lo que es la principal diferencia en relación a los distintos regímenes de jornada entre hombres y mujeres, ellas hacen un mayor uso de las jornadas parciales, tanto en términos relativos como absolutos, aunque de todos modos, a diez años de la entrada en vigencia de este tipo de jornada, la modalidad aún muestra una escasa proliferación.

La realización de horas extraordinarias, por otro lado, presenta diferencias entre hombres y mujeres, toda vez que una mayor proporción de ellos trabaja en jornada extraordinaria, aunque en su caso, no alcanza a superar el 35%. A su vez, en promedio, la jornada extraordinaria de ellos es más larga que la de aquellas mujeres que también la trabajan (3,4 hrs. versus 2,5 hrs.).

De manera inversa, una mayor proporción de mujeres que de hombres trabaja en día domingo, aunque en ambos casos es una porción significativa de los trabajadores (29,9% de las mujeres y 21,9% de los hombres). En este sentido, quizás el hecho más importante es el incremento de 8,9 p.p. en la proporción total entre las mediciones de los años 2008 y 2011.

Esta mayor incidencia del trabajo dominical podría responder a una estrategia de conciliación entre las esferas del trabajo y la familia, o simplemente a una mayor proliferación de este esquema en ramas de actividad donde la mujer tiene una importante presencia.

De cualquier modo, el repliegue del día domingo como un día de descanso tiene un evidente impacto en la dinámica de las familias, especialmente en aquellas con hijos, en tanto se deben establecer estrategias para enfrentar la ausencia del o los progenitores, así como fijar otros momentos para el esparcimiento del grupo familiar en su conjunto.

El mayor peso que recae sobre las mujeres en relación al cuidado de los hijos queda en evidencia en el hecho de que ellas, principalmente, ejercen algunos de los derechos de los que también gozan los hombres y que permitirían compartir las labores de cuidado de los hijos.

Es el caso de la licencia por enfermedad grave del/a hijo/a menor de un año, la cual es utilizada de manera prácticamente exclusiva por las mujeres.

Un avance legislativo importante en este sentido es el permiso paterno de cinco días para los padres. De acuerdo a los datos de la Encla, 76.800 trabajadores habían hecho uso de este permiso en los 12 meses previos a la aplicación de la encuesta, cifra coherente con las 129.671 mujeres que estaban gozando, o habían gozado, de furo maternal en el mismo periodo.

A pesar de este avance, aún hay tareas pendientes en materia de compatibilización de las responsabilidades familiares y el trabajo remunerado. Evidencia de ello es la situación de las mujeres que trabajan en empresas donde hay menos de 20 mujeres y que, por tanto, no tienen derecho legal a uso de sala cuna para sus hijos/as menores de dos años. Eso incluye a todo el segmento de las microempresas y a las pequeñas empresas de 10 a 19 trabajadoras, es decir, según los datos de la Encla, a la gran mayoría de las empresas del universo bajo estudio (88,2%).

Ahora bien, como también demuestra la Encla, tampoco esta posibilidad está garantizada completamente en las empresas con 20 y más mujeres –donde además existen mujeres con hijos menores de dos años– toda vez que el 27,6% de estas empresas no cumple con lo establecido por la legislación.

Donde también es posible apreciar diferencias entre mujeres y hombres es en el ámbito sindical, espacio que sigue siendo predominantemente masculino. Eso es esperable, considerando que en las empresas los hombres son más que las mujeres.

Sin embargo, la proporción de mujeres afiliadas a los sindicatos es menor a la participación que ellas tienen en la fuerza de trabajo asalariada. Así, si un 36,7% de los trabajadores son mujeres, solamente un 28,7% de los trabajadores afiliados lo son.

Menor aún es su participación en las directivas sindicales donde, a su vez, su menor participación radica en el cargo de más responsabilidad, como es el de presidente/a del sindicato; y la mayor, en el de secretario/a: las directivas sindicales presentan un 22,3% de mujeres, porcentaje que cae a un 18,2% en lo referente a su presencia en la presidencia de los sindicatos.

De este modo, la plena integración de las mujeres al mundo del trabajo supone una tarea doble, pues no puede tratarse solamente de elevar la tasa de participación laboral femenina sino también de equiparar el actuar en las diversas instancias de responsabilidad y participación sindical, a lo menos con respecto a la presencia que tienen en general en el mundo laboral.

Otra evidencia, en este sentido, la ofrece la relación entre aquellos sindicatos cuyos miembros son mayoritariamente mujeres y la presencia de estas últimas en la directiva sindical. Aunque uno de cada cinco sindicatos tiene mayoría de afiliadas mujeres, el 17,5% de ellos está presidido por un hombre. Esto contrasta con la situación de los sindicatos en que los hombres son mayoría, por cuanto allí solamente el 3,0% de los sindicatos son liderados por mujeres.

A su vez, en las empresas en las que las mujeres componen la mayoría de los trabajadores, solamente cerca de la mitad de ellas cuenta con un sindicato con mayoría femenina. La situación es inversa en las empresas masculinizadas, donde solo un 5,8% de los sindicatos está constituido mayoritariamente por mujeres.

Estos datos dan cuenta del modo en que las diferencias de género no solo quedan de manifiesto en las condiciones de empleo y trabajo sino también en la manera en que se proyectan en el espacio sindical. En ambos casos han de estar operando mecanismos que dificultan la plena inserción laboral de las mujeres y su plena participación en los espacios de acción organizada.

Como es posible ver, si bien han existido avances en la participación de la mujer en el mundo laboral, es necesario seguir avanzando para poder alcanzar la verdadera equidad entre trabajadores y trabajadoras.