

¿Tiempo de Trabajo Decente?

La jornada laboral en América Latina
e instrumentos y mecanismos de su
flexibilización



¿TIEMPO DE TRABAJO DECENTE?

La jornada laboral en América Latina
e instrumentos y mecanismos
de su flexibilización

Documento de Trabajo N°1, abril 2016

Sonia Yañez



FLACSO
CHILE

Este Documento de Trabajo exhibe los resultados de un estudio realizado en el marco del proyecto “Nuevas tendencias del mercado laboral y de estratificación social” financiado por FLACSO-Chile. Una versión preliminar fue preparada para el Informe Regional sobre “Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, Santiago 2013). Se agradece a Xavier Mancero de la Unidad de Estadísticas Sociales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) por la actualización de los datos estadísticos.

Ninguna parte de este documento de trabajo, incluido el diseño de portada, puede ser reproducida, transmitida o almacenada, sea por procedimientos mecánicos, ópticos, químicos o electrónicos, incluidas las fotocopias, sin permiso escrito del editor.

Derechos de edición reservados para todos los países por:

© FLACSO-Chile

Av. Dag Hammarskjöld 3269. Vitacura, Santiago de Chile.

Teléfono: (56-2) 2290 0200

www.flacsochile.org

ISBN: 978-956-205-254-2

Producción editorial: Marcela Zamorano, FLACSO-Chile.

Diagramación interior: Marcela Contreras, FLACSO-Chile.

Diseño de portada: Marcela Zamorano, FLACSO-Chile.

Se terminó de imprimir esta

PRIMERA EDICIÓN

en los talleres de Cyan Impresores Ltda.,

Calle Lord Cochrane 1414, Santiago de Chile,

en agosto de 2016.

IMPRESO EN CHILE / PRINTED IN CHILE

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
I. LAS HORAS DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. INDICADORES ESTADÍSTICOS	9
1.1. Horas habituales	9
1.2. Jornadas reducidas (parciales)	11
1.3. Horas de trabajo excesivamente prolongadas	14
II. NORMAS Y REGLAMENTACIONES DE LA JORNADA LABORAL	17
2.1. Límites a las horas normales de trabajo	17
2.2. Instrumentos de flexibilización de la jornada	20
2.2.1. Horas extraordinarias	21
2.2.2. Sistemas de promediación de las horas de trabajo	23
2.2.3. Excepciones permanentes a los límites de horas normales de trabajo	25
III. NUEVAS FORMAS DE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL. CARACTERÍSTICAS Y EFECTOS	29
3.1. Características	29
3.2. Efectos ambiguos	31
3.2.1. El trabajo en jornadas laborales con horario libre. El caso de las vendedoras de productos financieros	32
3.2.2. El trabajo en jornadas laborales basadas en la confianza mutua. El caso de las mujeres profesionales en cargos de responsabilidad en una empresa de servicios informáticos	34
3.2.3. El trabajo en jornadas comprimidas con referencia mensual. El caso de las digitadoras nocturnas subcontratadas en una empresa del sector financiero	35
3.2.4. El trabajo en turnos rotativos. El caso de las trabajadoras del comercio (grandes tiendas) y de telecomunicaciones (centros de llamados)	36
REFLEXIONES FINALES	39
LITERATURA CONSULTADA	43

ÍNDICE DE GRÁFICOS, TABLAS Y RECUADROS

GRÁFICOS

Gráfico 1.	América Latina y El Caribe (países seleccionados): Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana (horas habituales), 2000 y 2013	9
Gráfico 2.	América Latina y El Caribe (países seleccionados): Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana (horas habituales), según sexo, 2013	10
Gráfico 3.	América Latina y El Caribe (países seleccionados): Porcentaje de asalariados que cumplen horas de trabajo reducidas (30 horas semanales o menos), por sexo, 2013	12
Gráfico 4.	América Latina y El Caribe (países seleccionados): Porcentaje de trabajadores por cuenta propia que cumplen horas de trabajo reducidas (30 horas semanales o menos), por sexo, 2013	12
Gráfico 5.	América Latina y El Caribe (países seleccionados): Porcentaje de trabajadores asalariados que cumplen horas de trabajo excesivamente prolongadas (exceden de 48 horas por semana), por sexo, 2013	14
Gráfico 6.	América Latina y El Caribe (países seleccionados): Porcentaje de trabajadores por cuenta propia que cumplen horas de trabajo excesivamente prolongadas (exceden de 48 horas por semana), por sexo, 2013	15

CUADROS

Cuadro 1.	América Latina y El Caribe (países seleccionados): Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana (horas habituales) por grupo ocupacional y sexo, 2013	16
-----------	--	----

RECUADROS

Recuadro 1.	América Latina y El Caribe: Límites a las horas semanales normales de trabajo, 2012	20
Recuadro 2.	América Latina y El Caribe: Límites a las horas extraordinarias de trabajo, 2012	22
Recuadro 3.	América Latina y El Caribe: Flexibilización de la jornada laboral mediante sistemas de promediación de horas de trabajo, 2011	24
Recuadro 4.	América Latina y El Caribe: Trabajadores/as excluidos/as de los límites establecidos a la jornada laboral normal (estándar), 2011	26

INTRODUCCIÓN

Casi un siglo después de conquistar una norma internacional que limita la jornada laboral normal a 8 horas al día y 48 horas semanales, y más de 70 años desde que la semana laboral de 40 horas fuera adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como el nuevo estándar al que deben aspirar los países, el tema de la regulación del tiempo de trabajo irrumpe con nueva fuerza. Las cambiantes realidades económicas, sociales y culturales han levantado nuevas inquietudes respecto a la organización y el uso del tiempo, dimensión fundamental de la vida humana.

La organización y el uso del tiempo social –cuánto tiempo se puede dedicar a cada una de las actividades humanas– son factores que tocan el conjunto de la vida de las personas, sus espacios individuales y sociales (CEPAL, 2013). En las sociedades capitalistas actuales, la organización y el uso del tiempo social viene determinada fundamentalmente por el tiempo destinado al trabajo remunerado, que es el tiempo durante el cual las personas permanecen en los procesos productivos de bienes y servicios para el mercado. Las horas y horarios del trabajo mercantil, la jornada laboral, condicionan y organizan gran parte el resto de los tiempos de vida y de trabajo de las personas. “En general, toda la vida personal y social queda sometida a los tiempos industriales” (Aguirre, García y Carrasco, 2005: 52).

En el presente trabajo se analizan tendencias relacionadas con la duración y la organización

de las jornadas laborales en los países de América Latina y El Caribe desde la perspectiva de la conciliación de trabajo y familia y el acceso de las mujeres al trabajo decente. Esta problemática, vinculada ante todo a la creciente inserción de las mujeres de la región al mercado laboral –uno de los fenómenos sociodemográficos más importantes desde la segunda mitad del siglo XX– desempeña un papel clave en el debate actual sobre el tiempo de trabajo.

En la actualidad, un mayor número de mujeres poseen formación avanzada, tienen mejores oportunidades de acceder al empleo y a puestos de trabajo de responsabilidad, formándose más familias con doble ingreso que antes, cuando imperaban las tradicionales familias de un solo mantenedor económico (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013). Este proceso tensiona un ordenamiento trabajo-descanso construido en torno del trabajo masculino que aseguraba la conciliación entre trabajo y familia en base de una estricta división sexual del trabajo. Hoy en día, cada vez más personas, especialmente hombres y mujeres jóvenes, quieren un mejor equilibrio entre el trabajo remunerado y otras actividades de trabajo y de vida. Se reclama una distribución más justa, un reparto más igualitario del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado y del tiempo libre entre diferentes grupos sociales y entre hombres y mujeres.¹

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha acuñado el concepto del “tiempo de tra-

1. En la organización y el uso del tiempo social podemos distinguir tres categorías centrales: 1.- Tiempo de trabajo remunerado: Tiempo dedicado a la producción de bienes y servicios para el mercado; espacio de tiempo que han ocupado tradicionalmente los hombres como proveedores únicos o principales de sus familias, pero al cual ingresan en las últimas décadas más y más mujeres; 2.- Tiempo de trabajo no remunerado: Tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado a través del cual se entrega –sin remuneración alguna– un subsidio al sistema social y económico en su conjunto. El trabajo no remu-

bajo decente” y señalado que se requiere de políticas públicas y buenas prácticas relativas al tiempo de trabajo que establezcan un equilibrio aceptable entre las necesidades de los trabajadores y los requerimientos de las empresas (por ejemplo, adoptando medidas para proteger la salud y la seguridad de todos ellos, así como su vida personal/familiar), promuevan la igualdad de género, faciliten la elección y la influencia de los trabajadores en sus horas y horarios de trabajo y garanticen derechos básicos de las personas que no deberían ser objeto de consideraciones económicas, tales como aquellos que resultan esenciales para proteger la salud (OIT, 2007 y 2011).

Sin embargo, el mundo laboral en los países de la región poco contempla estos cambios y anhelos. Las estructuras del tiempo de trabajo mercantil siguen siendo diseñadas para trabajadores y trabajadoras sin responsabilidades familiares, con horas y horarios de trabajo que son altamente incompatibles con las necesidades de cuidar a niños, enfermos, discapacitados y mayores dependientes. Extensas jornadas laborales, horarios de trabajo antisociales (*unsocial working hours*) y esquemas de protección al trabajo y de previsión social basadas en el supuesto de trayectorias laborales in-interrumpidas durante todo el ciclo vital, hacen que las mujeres, al entrar al sistema laboral, enfrenten una estructura de tiempo de trabajo orientada en normalidades y estándares masculinos que dificultan conciliar el trabajo remunerado con el trabajo de cuidado, la vida

personal y comunitaria. Los hombres, a su vez, están impedidos de participar en igualdad de condiciones en el trabajo reproductivo (trabajo doméstico y de cuidado), porque el orden económico y de género imperante les exige una disponibilidad total de tiempo y fuerza para el mercado laboral. La jornada laboral normal o estándar vigente sigue teniendo una fuerte impronta de género: se basa en la suposición de un trabajador-hombre con total disponibilidad para el trabajo remunerado, porque detrás de él está una mujer que se ocupa del trabajo no remunerado, vale decir, de las tareas domésticas y del cuidado. (Yáñez, 2012)

Gran impacto sobre la posibilidad de conciliar el trabajo remunerado con otras actividades de vida y trabajo tienen en la actualidad los procesos de la flexibilización de la jornada laboral.

En América Latina y El Caribe se ha desarrollado durante las dos últimas décadas un fuerte proceso de reestructuración productiva para adaptarse a los requerimientos de la globalización y aumentar la competitividad de las empresas. Uno de los procesos importantes de estas reestructuraciones ha sido la adopción de flexibilizaciones laborales que, si bien no han tenido un calendario uniforme, han avanzado en prácticamente todos los países de la región. La legislación laboral de la región, con su índole protectora del trabajador, manifestada en lo que se denominó el garantismo laboral, fue modificada mediante numerosas reformas legales que autorizaron un amplio abanico de

nerado doméstico y de cuidado es un aporte central a la reproducción social y al funcionamiento de la economía. A pesar de la creciente incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, el trabajo doméstico y de cuidado continúa estando a cargo de las mujeres latinoamericanas; 3.- Tiempo libre: Remanente de tiempo del que la persona dispone tras cumplir con todas las actividades que impone el tiempo obligado –principalmente el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado– para realizar actividades escogidos libremente, principalmente el descanso y la recreación, la educación, el desenvolvimiento intelectual y el desempeño de funciones sociales. Es un espacio de tiempo del cual en la actualidad gozan más los hombres que las mujeres como muestran las encuestas del uso de tiempo que se realizan en 18 países de la región. (CEPAL, 2013; CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013)

contrataciones atípicas que, en la práctica, derivaron a la precarización de los empleos en términos de estabilidad, salarios y protección social. (Arrau, 2005)

La flexibilidad laboral de la cual los mecanismos de flexibilización de la jornada forman parte (Echeverría et. al., 2004), ha dado lugar a nuevas modalidades del uso de la fuerza de trabajo individual y colectiva que se asocian principalmente con una creciente des-limitación de las condiciones de rendimiento (salarios variables, metas cada vez más altas, disminución de personal, etc.), la extensión e inconveniente (para los/as trabajadores/as) distribución de las jornadas laborales, la “colonización” del tiempo libre por tareas laborales, y crecientes niveles de estrés debido al aumento de la responsabilidad y presión psicológica en el trabajo, junto con la inseguridad en el empleo. (Yáñez, 2004 a y b)

El documento se estructura de la siguiente forma:

En el capítulo 1 se presentan indicadores estadísticos sobre las horas de trabajo en los distintos países de la región, sobre la base de los datos disponibles en las encuestas de hogares. Estos indicadores abarcan asuntos tales como el promedio de horas semanales efectivamente trabajadas (horas habituales) y el análisis de las horas de trabajo semanales por intervalo de horas, lo que permite visualizar las jornadas excesivamente prolongadas (exceden de 48 horas por semana) y las jornadas reducidas o a tiempo parcial (30 horas y menos por semana). Estos datos se desagregan por sexo y grandes categorías ocupacionales, a fin de aclarar importantes diferencias de género en el contexto de las horas de trabajo.

Posteriormente, en el capítulo 2, se analizan las principales normas y reglamentaciones nacionales e internacionales que determinan las horas y los horarios laborales en los países de la región. En un primer paso se resumen las principales normas establecidas en los marcos internacionales y nacionales de legislación y reglamentación que determinan horas y horarios normales del trabajo que caracterizan la jornada laboral estándar. Paso seguido, se exponen los principales instrumentos de flexibilización de horas y horarios del trabajo, vale decir, los principales instrumentos legales de des-normalización o des-estandarización de la jornada laboral normal o estándar.

Finalmente, en el capítulo 3, se discuten algunas características y efectos de nuevas formas de flexibilidad de la jornada laboral que han emergido en la práctica durante la última década, desde la perspectiva de la necesaria conciliación entre el trabajo remunerado y otras actividades de trabajo vida, y el acceso de las mujeres al trabajo decente. La falta de estadísticas nacionales y regionales internacionalmente comparables sobre las nuevas formas de flexibilidad laboral y la escasez de información cualitativa sobre las políticas de flexibilización del tiempo de trabajo llevados a cabo en los países de la región y sobre el grado en que las nuevas técnicas de flexibilidad del tiempo de trabajo se utilizan en la práctica y sus efectos, este capítulo se basa principalmente en estudios de casos realizados en Chile, algunos de ellos por la autora de este texto.

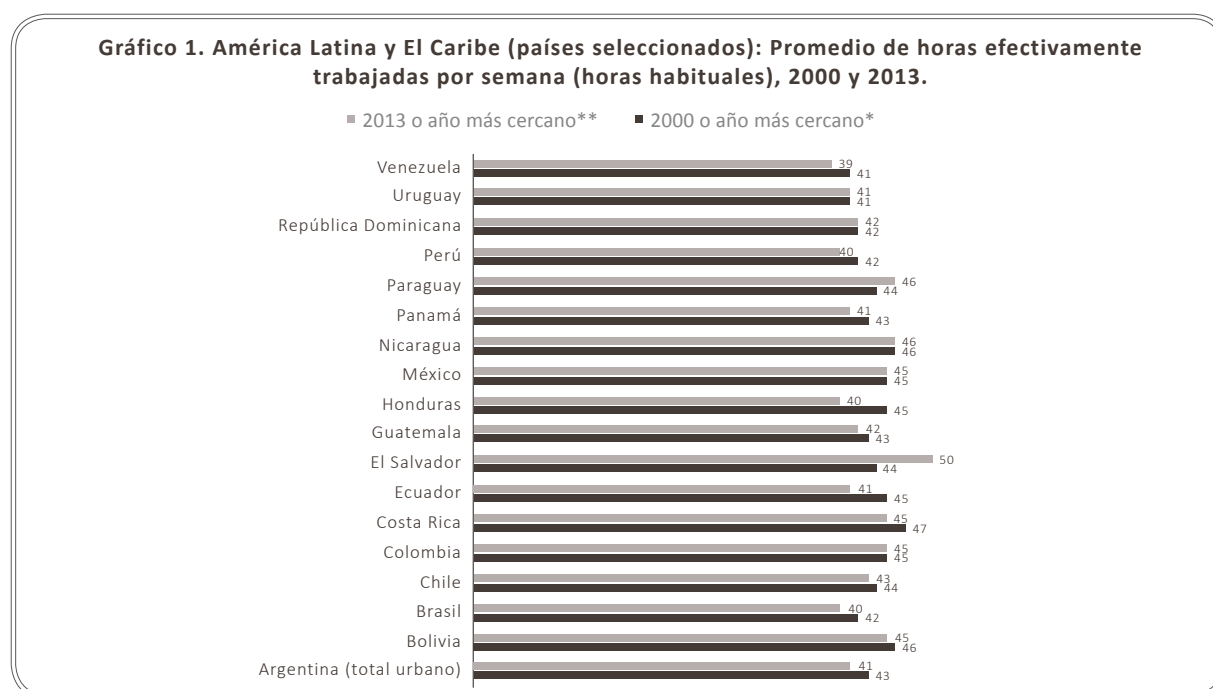
El trabajo se cierra con una breve sección de reflexiones finales.

I. LAS HORAS DE TRABAJO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. INDICADORES ESTADÍSTICOS

1.1. Horas habituales

Como indica el Gráfico 1, el promedio de horas semanales efectivamente trabajadas (horas habituales) se redujo entre el año 2000 y el año 2013 levemente en la mayoría de los países de la región, salvo en Colombia, México, Nicaragua, República Dominicana y Uruguay, donde permaneció inalterado. En Paraguay y

El Salvador el promedio de horas efectivamente trabajadas (horas habituales) aumentó. El promedio de horas semanales trabajadas permanece relativamente elevado en Bolivia, Colombia, Costa Rica y México (45), Nicaragua y Paraguay (46) y El Salvador (50).



* Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos para 2000; en el caso de Brasil, Honduras, El Salvador, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Perú se dispone únicamente de datos para 2001; para Colombia, Guatemala y República Dominicana de 2002 y para Uruguay (Nacional) de 2010.

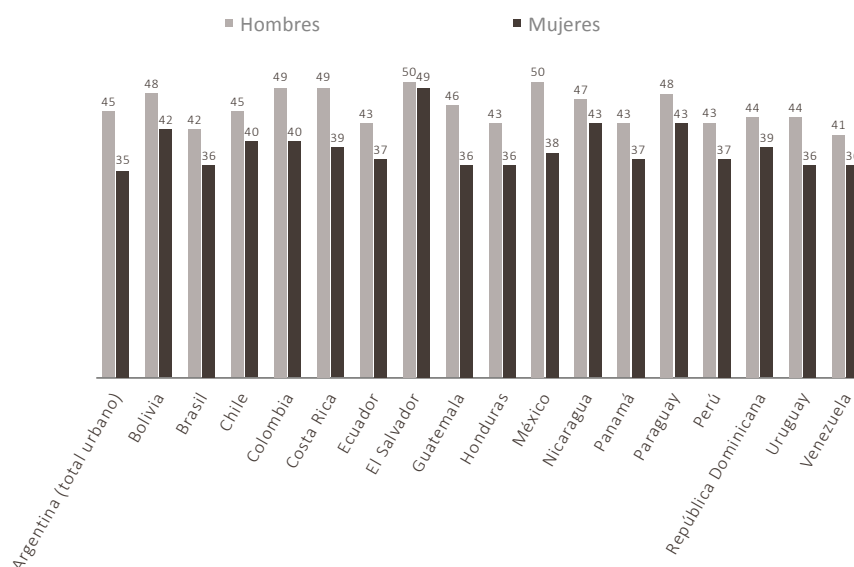
** Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos para 2013; en el caso de Argentina y México se dispone de datos de 2012, de Bolivia de 2011, de Honduras de 2010, de Nicaragua de 2009 y de Guatemala de 2006.

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales.

En el Gráfico 2 pueden verse los mismos datos sobre el promedio de horas semanales efectivamente trabajadas (horas habituales) desagregados por sexo para el año más reciente respecto del cual se dispone de datos. Estos datos revelan las grandes diferencias existentes entre las horas de trabajo de hombres y

mujeres. En promedio, los hombres trabajan más horas en trabajos remunerados que las mujeres en todos los países indicados, lo que tiene consecuencias negativas especialmente en el nivel de sus remuneraciones y jubilaciones (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

Gráfico 2. América Latina y El Caribe (países seleccionados): Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana (horas habituales), según sexo, 2013*.



* Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos para 2013; en el caso de Argentina y México se dispone de datos de 2012, de Bolivia de 2011, de Honduras de 2010, de Nicaragua de 2009 y de Guatemala de 2006.

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales.

En América Latina, las mujeres trabajan en promedio para el mercado 37,8 horas semanales, en tanto los hombres lo hacen 45,3 horas (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013). Esta brecha por sexos en la jornada laboral para el mercado es, como se puede apreciar en el Gráfico 2, de 12 horas semanales en México, 10 horas semanales en Argentina (total urbano), Costa Rica y Guatemala, siendo El Salvador el país de la región con la menor brecha de trabajo horaria para el mercado entre hombres y mujeres de 1 hora semanal.

Esto no significa que las mujeres trabajan menos que los hombres. Las encuestas de uso del

tiempo que se realizan en 18 países de la región muestran que persisten los patrones tradicionales de división sexual del trabajo.² Las mujeres trabajan más en actividades no remuneradas y los hombres en actividades remuneradas. Del total del tiempo de trabajo masculino, tres cuartas partes corresponden a actividades remuneradas, mientras que del tiempo de trabajo de la mujer solamente el tercio obtiene remuneración. Al sumar ambos tipos de trabajo –remunerado y no remunerado– se constata que la jornada de trabajo total³ de las mujeres es superior a la de los hombres y sus horas de tiempo libre y de descanso son menores (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

2. Dieciocho países de América Latina y El Caribe tienen encuestas o módulos que miden el uso del tiempo. Aunque las encuestas de uso del tiempo no son comparables entre sí, constituyen valiosas herramientas para captar información acerca del tiempo que las personas dedican al trabajo de cuidado no remunerado (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).
3. El concepto de tiempo total de trabajo se refiere a la suma de las horas en el trabajo remunerado para el mercado y en el trabajo no remunerado para el hogar. Es una medición completa de los tiempos de trabajo incorporados en la producción de bienes y servicios, independientemente de que se encuentre registrada o no en la contabilidad nacional. (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013, pag. 53)

La inequitativa distribución del tiempo total de trabajo entre hombres y mujeres refleja las dificultades que las mujeres enfrentan para armonizar su participación en la vida económica y laboral con las obligaciones del trabajo reproductivo. A pesar de la masiva incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo, las tareas

domésticas y el cuidado de las personas siguen considerándose mayormente un asunto privado y, en consecuencia, esta actividad continúa estando a cargo de las familias y, dentro de estas, recaen en las mujeres. (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013)

1.2. Jornadas reducidas (parciales)

Lo que está detrás de la brecha de género en las horas habitualmente trabajadas es una importante flexibilización de la jornada laboral de las mujeres.

El trabajo a tiempo parcial⁴ es uno de los métodos más importantes de la flexibilización de la jornada laboral en los países de América Latina y El Caribe. Como se indica en el preámbulo del Convenio de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), este tipo de trabajo reviste importancia para la economía y contribuye a brindar más oportunidades de empleo, especialmente para determinados grupos, por ejemplo, los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de edad, los trabajadores con discapacidad y los trabajadores que se encuentren cursando estudios o prosigan su formación profesional (OIT, 2011).

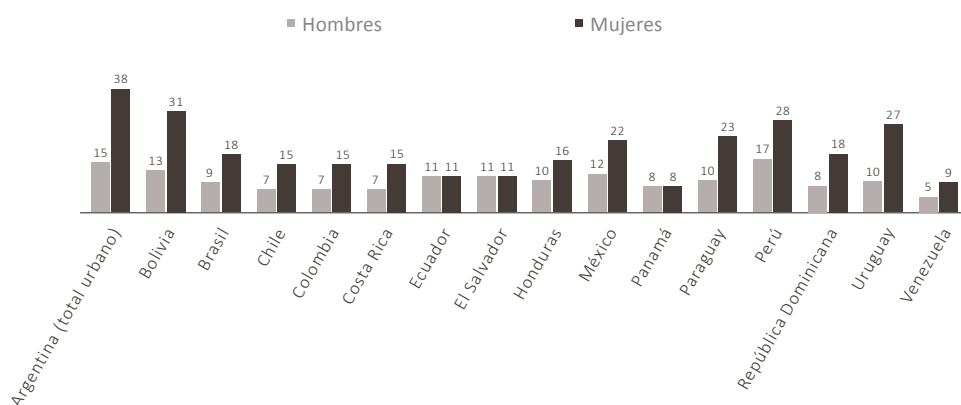
En los países de América Latina y El Caribe, el trabajo a tiempo parcial se da mayoritariamente en empleos en el sector informal y/o informales, sin embargo, esta forma de flexibilización de la jornada laboral se puede observar crecientemente también en el sector formal y/o empleos formales, especialmente en los

sectores servicios, comercio, telecomunicaciones y servicios financieros. En un estudio de casos realizado en Chile en 10 centros de llamados se encontró que casi el 70% de los teleoperadores encuestados trabajaba en jornadas inferiores a la jornada ordinaria de 45 horas, es decir, en jornadas parciales de hasta 30 horas semanales y jornadas parciales de duración intermedia de entre 31 y 44 horas semanales. En este segmento (teleoperadores) son mayoritarios los agentes telefónicos que laboran más de 30 horas semanales, pero menos de 45 horas semanales (47,2%). En todo caso, es muy relevante la proporción de trabajadores que se desempeña en jornadas parciales no superiores a 30 horas a la semana (22%). (Uribe-Echavarría y Morales, 2011)

Al desglosar los datos sobre horas de trabajo reducidas (tiempo parcial) por sexo, se obtiene un patrón uniforme: las mujeres tienden a ser más numerosas que los hombres entre quienes cumplen estos horarios en casi todos los países de América Latina y El Caribe de los cuales existe información. El trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino, tanto en el trabajo asalariado, como en el trabajo por cuenta propia (Gráficos 3 y 4).

4. El Convenio núm. 175 de la OIT designa como 'trabajador a tiempo parcial' a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable. Sin embargo, la mayoría de las definiciones estadísticas del trabajo a tiempo parcial consideran como tal el trabajo en una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, es decir, entre 30 y 35 horas semanales.

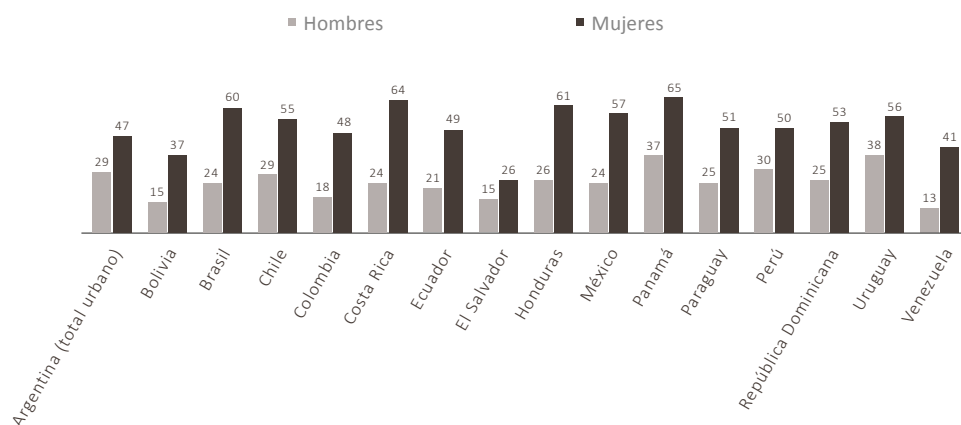
Gráfico 3. América Latina y El Caribe (países seleccionados): Porcentaje de asalariados que cumplen horas de trabajo reducidas (30 horas semanales o menos), por sexo, 2013*.



*Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos para 2013; en el caso de Argentina y México se dispone únicamente de datos para 2012; para Bolivia de 2011, y para Honduras de 2010.

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales.

Gráfico 4. América Latina y El Caribe (países seleccionados): Porcentaje de trabajadores por cuenta propia que cumplen horas de trabajo reducidas (30 horas semanales o menos), por sexo, 2013*.



*Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos para 2013; en el caso de Argentina y México se dispone únicamente de datos para 2012; para Bolivia de 2011, y para Honduras de 2010.

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales.

Como se aprecia en los Gráficos 3 y 4, en todos los países de la región la modalidad del trabajo a tiempo parcial es más frecuente entre las mujeres con empleo por cuenta propia que entre aquellas con empleo asalariado. Esto puede explicarse tanto por el hecho de que la ausencia de oportunidades de empleo a tiempo parcial en la economía formal de los países latinoamericanos

obliga a las mujeres a recurrir al trabajo independiente como medio de reducir sus horas de trabajo; pero también, que muchos de los empleos accesibles para las mujeres latinoamericanas son empleos informales o empleos en el sector informal. Esto es especialmente el caso de las mujeres de menores niveles educacionales. (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013)

Estos datos reafirman que la ‘jornada laboral normal o estándar’ como norma y, a la vez, normalidad empírica, nunca ha tenido validez en términos universales. Grupos importantes de trabajadores asalariados han estado siempre excluidos del campo de su aplicación y, entre otras cosas, un gran contingente de mujeres trabajadoras nunca participó en esta supuesta normalidad. El trabajo en jornadas reducidas o parciales de las mujeres es una “desviación” o flexibilización típicamente femenina de la norma y de la normalidad empírica de las horas normales de trabajo, de la jornada laboral estándar. (Yáñez, 2012)

Muchas mujeres recurren al trabajo a tiempo reducido o parcial para conciliar el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, aunque este tipo de flexibilidad suele “penalizarlas” en términos de salarios, prestaciones de empleo y acceso a la protección social.

Como muestran estudios realizados en Chile sobre la calidad del empleo a tiempo parcial de los asalariados (Leiva, 2000; Rau, 2010; INE, 2011), éste presenta una serie de características que lo hacen precario, tomando en cuenta como una aproximación a situaciones de precariedad dimensiones y variables tales como la mayor inestabilidad laboral, medida por la inexistencia de un contrato de trabajo escrito o contratos atípicos (contratos a plazo fijo, por obra y faena, transitorios); la mayor inseguridad o desprotección social, medida por las cotizaciones previsionales y el seguro de desempleo; y la insuficiencia de ingresos, medida como incidencia de la pobreza entre los trabajadores a tiempo parcial y por los salarios.

También destaca que no todas las mujeres latinoamericanas que trabajan a tiempo parcial optan por este tipo de flexibilidad de la jornada

laboral en forma voluntaria. Existe una gran cantidad de mujeres que trabajan en jornadas parciales de manera involuntaria, es decir, que desean trabajar en jornadas laborales más extensas pero no lo pueden hacer porque no encuentran empleo para completar su jornada. Esto es una flexibilización de las horas de trabajo impuesta por el tipo de empleo al que acceden las mujeres latinoamericanas (CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013).

Las tasas de subempleo de las mujeres por insuficiencia horaria son altas en América Latina. En el año 2013, el porcentaje de trabajadoras a jornada parcial involuntarias ascendió en Chile al 51%, en Colombia al 33%, en Costa Rica al 59%, en República Dominicana al 52%, en Uruguay al 29%, en Paraguay al 34%, en Honduras y Panamá al 21% y en Ecuador al 12%⁵.

Ni la situación del empleo precario, ni la situación del subempleo por insuficiencia horaria en la cual se encuentran muchas trabajadoras en jornadas parciales sintonizan con el espíritu de la legislación internacional sobre la jornada parcial. El convenio de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) señala que es necesario que los trabajadores tengan acceso a un empleo productivo y elegido libremente, garantizar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en las esferas del acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la seguridad social. Además, en el Convenio se exige que se adopten medidas para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial gocen de condiciones equivalentes a las de los trabajadores a tiempo completo en las siguientes esferas: protección de la maternidad, terminación de la relación de trabajo, vacaciones anuales pagadas y días feriados pagados, así como licencias de enfermedad (OIT, 2011).

5. Fuente: Tabulaciones especiales de CEPAL en base de encuestas de hogares realizados para la elaboración del presente documento.

1.3. Horas de trabajo excesivamente prolongadas

Otra forma de flexibilización de la jornada laboral normal o estándar son las horas de trabajo prolongadas. Las horas de trabajo excesivamente prolongadas se definen como las horas habituales que exceden de 48 por semana, definición que fue recomendada por la Reunión tripartita de expertos en la medición del tiempo de trabajo (OIT, 2008).

Trabajar regularmente más de 48 horas por semana acarrea una serie de riesgos para la seguridad y la salud, así como un mayor conflicto entre la vida laboral y familiar. En varios estudios se ha indicado que las horas de trabajo prolongadas son un importante indicador del posible conflicto entre el trabajo y la vida personal. Un gran porcentaje de hombres y mujeres que trabajan más de 48 horas por semana informan sobre incompatibilidades entre las horas de trabajo y la vida familiar. (OIT, 2001)

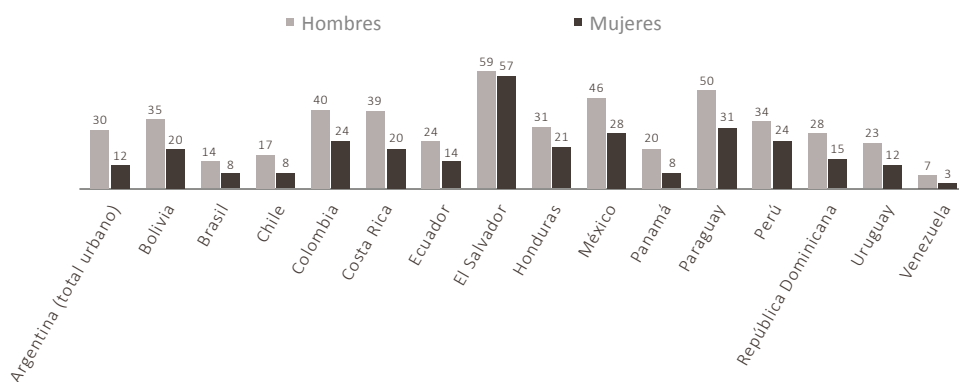
Conflictos entre la vida laboral y la vida personal y familiar son comunicados específicamente en hogares de profesionales, que suelen tener horarios laborales prolongados, especialmente si ambos integrantes de la pareja trabajan en forma remunerada. Poner límites a

las horas normales de trabajo por día y semana es, por lo tanto, un factor clave para lograr un tiempo de trabajo decente para hombres y mujeres. (OIT, 2001)

Los Gráficos 5 y 6 muestran los porcentajes de asalariados y trabajadores por cuenta propia que cumplen horarios de trabajo excesivamente prolongados. Los datos revelan que si bien las horas excesivamente prolongadas se han reducido de manera constante en casi todos los países latinoamericanos en la última década (OIT, 2011), trabajar largas horas es una práctica que ha permanecido la realidad para muchos trabajadores y trabajadoras, especialmente para los/as trabajadores/as por cuenta propia.

Al desglosar los datos sobre horarios excesivamente prolongados por sexo, se puede ver que los hombres son más numerosos que las mujeres entre quienes cumplen este tipo de jornadas laborales. La jornada laboral excesivamente prolongada afecta principalmente a los hombres en Bolivia (Estado Plurinacional de), Colombia, Costa Rica, El Salvador, México y Paraguay.

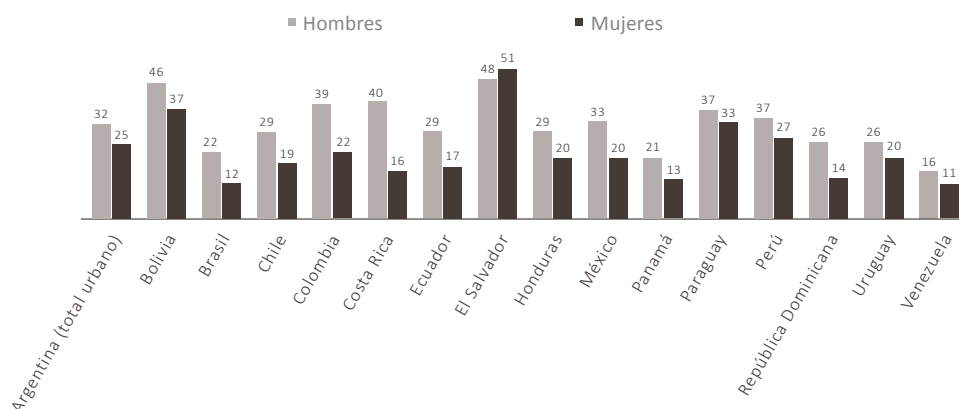
Gráfico 5. América Latina y El Caribe (países seleccionados): Porcentaje de trabajadores asalariados que cumplen horas de trabajo excesivamente prolongadas (exceden de 48 horas por semana), por sexo, 2013*.



*Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos para 2013; en el caso de Argentina y México se dispone únicamente de datos para 2012; para Bolivia de 2011, y para Honduras de 2010.

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales.

Gráfico 6. América Latina y El Caribe (países seleccionados): Porcentaje de trabajadores por cuenta propia que cumplen horas de trabajo excesivamente prolongadas (exceden de 48 horas por semana), por sexo 2013*.



*Siempre que ha sido posible, se han utilizado datos para 2013; en el caso de Argentina y México se dispone únicamente de datos para 2012; para Bolivia de 2011, y para Honduras de 2010.

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales.

El Cuadro 1 indica el promedio de horas semanales efectivamente trabajadas (horas habituales) por grandes grupos ocupacionales (basado en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones, CIUO-88 o comparables). Como se puede ver, los miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas suelen trabajar semanalmente el mayor número de horas, tanto hombres como mujeres, lo que es coherente con el hecho que este tipo de puestos de trabajo suelen estar excluidos de las leyes que limitan la jornada laboral como se mostrará en el Capítulo 2.

También los hombres y mujeres que trabajan en el sector servicios y en el comercio suelen trabajar también un gran número de horas. Los técnicos y profesionales de nivel medio, los empleados de oficina y los trabajadores no calificados suelen cumplir menos horas semanales en la mayoría de los países, con algunas excepciones.

Siempre presente, sin embargo, está la brecha de género mencionada anteriormente en las horas semanales efectivamente trabajadas.

Cuadro 1. América Latina y El Caribe (países seleccionados): Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana (horas habituales) por grupo ocupacional y sexo, 2013*.

	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública y de empresas		Profesionales científicos e intelectuales		Técnicos y profesionales de nivel medio		Empleados de oficina		Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados financieros		Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros		Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios		Operadores de instalaciones y máquinas y montadores		Trabajadores no calificados	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Bolivia	48	46	38	32	44	41	48	42	53	49	46	40	49	38	56	38	48	39
Chile	49	45	43	38	42	39	44	41	44	39	43	41	45	32	48	40	44	36
Costa Rica	49	45	45	39	47	41	49	43	52	37	44	28	45	28	51	45	39	34
Ecuador	48	42	42	40	42	40	44	41	46	38	40	33	43	37	49	40	39	34
Panamá	47	44	42	40	45	42	45	43	48	40	32	20	44	24	49	42	40	33
Paraguay	51	45	37	32	42	35	40	43	53	51	38	23	47	35	52	33	41	37
Perú	41	41	35	30	43	40	44	41	50	46	33	24	46	32	50	36	40	32
R. Dominicana	49	44	44	40	42	38	42	40	46	38	41	34	43	34	48	46	43	37
Uruguay	49	42	42	35	44	38	42	38	47	39	46	36	42	33	49	39	41	31

* Cuando ha sido posible se han utilizado datos de 2013; en el caso de Bolivia sólo se disponía de datos para 2011.

Fuente: CEPAL. Tabulaciones especiales.

II. NORMAS Y REGLAMENTACIONES DE LA JORNADA LABORAL

En este segundo capítulo se analizan las principales normas y reglamentaciones que determinan horas y horarios laborales en los países de la región en relación a sus efectos sobre la conciliación del trabajo remunerado con otras actividades de trabajo y vida de las personas y el acceso de las mujeres al trabajo decente.

En un primer paso se exponen las principales normas establecidas en los marcos internacionales y nacionales de legislación y reglamenta-

ción que determinan las horas y horarios normales de trabajo.

Paso seguido, se exponen algunos de los principales instrumentos que flexibilizan las horas y horarios del trabajo, valer decir, los principales mecanismos de des-normalización o des-estandarización de la jornada laboral normal o estándar como éstos se establecen en las legislaciones nacionales de los países latinoamericanos.

2.1. Límites a las horas normales de trabajo

Las horas normales (o regulares) de trabajo son las horas de trabajo normales fijados por leyes y otros tipos de regulaciones. Estas normas determinan que las horas trabajadas en exceso se remuneran como horas extraordinarias. (ILO, 2013)

La fijación de límites a las horas normales del trabajo, vale decir, la determinación de una jornada laboral diaria y semanal estándar o regular, es el método principal para prevenir largas horas de trabajo y reducir los efectos adversos de una cantidad excesiva de horas de trabajo sobre la salud de los trabajadores y la conciliación de trabajo remunerado, con la vida personal y familiar. Permite a los trabajadores recuperarse física y mentalmente de su labor, desarrollar otras actividades y responder a otras responsabilidades de su vida. Las horas normales de trabajo o la jornada laboral estándar determinan un nivel socialmente aceptado de horas laborales en los términos mencionados. (ILO, 2007 y 2011)

La reglamentación de las horas de trabajo, incluido el establecimiento de una jornada diaria y una semana de trabajo máximas fue uno de los objetivos originales de la lucha obrera y de las políticas laborales en el mundo. A partir de finales del siglo XIX la reducción del tiempo de trabajo ha sido una demanda constante de los trabajadores y de la sociedad. Durante la revolución industrial no era raro que los trabajadores trabajaran 14 a 16 horas diarias, aunque esto progresivamente disminuyó a 10 horas por día en la era pre-Primera Guerra Mundial. Después de la guerra aumentó la presión del movimiento obrero por implementar una jornada laboral de 8 horas diarias o 48 horas semanales. (ILO, 2013)

Un hito importante en el proceso de poner límites a las horas de trabajo fue la adopción de la primera norma internacional del trabajo adoptada en el mundo, del Convenio de la OIT sobre las horas del trabajo (industria), 1919 (núm. 1), que limitó generalmente las horas

de trabajo a 8 por día y 48 por semana para los trabajadores en la industria⁶ como estándar al que deben aspirar los países, principio que más tarde, mediante el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) fue ampliado a otros grupos de trabajadores/as asalariados/as^{7,8}. Ambos convenios estipulan que el número máximo de horas de trabajo semanales puede distribuirse de manera no uniforme, siempre y cuando el día de trabajo no exceda de 9 horas, con arreglo al Convenio núm. 1, o de 10 horas, en aplicación del Convenio núm. 30. (OIT, 2011)

La introducción de este estándar que se extendió durante el siglo XX a prácticamente todos los países del mundo y de América Latina (OIT, 1967), no solo ha marcado un antes y después en la regulación de la jornada laboral, sino ha mostrado también con claridad las principales motivaciones y objetivos que subyacen a las políticas que regulan el tiempo de trabajo.

La adopción de la norma de una jornada laboral de 8 horas que implicaba una semana de trabajo de 48 horas, respondía a las demandas expresadas por el movimiento obrero desde la segunda mitad del siglo XIX, y representaba

una reforma que ninguna otra podría igualar en valor: la oportunidad de participar en la distribución de la nueva riqueza creada por la industria moderna y recibir esta participación en forma de tiempo libre de trabajo (remunerado) y disponible para el descanso, la recreación, la educación, el desenvolvimiento intelectual y el desempeño de funciones sociales. (OIT, 1958:3, citado en Lee, McCann, Messenger, 2007: 1)

Asegurar un adecuado tiempo libre para los trabajadores y lograr un óptimo balance entre el tiempo dedicado al trabajo remunerado y el tiempo dedicado a otras actividades humanas eran, junto con objetivos tales como preservar la salud y mejorar la productividad, un objetivo central de la adopción de la jornada laboral diaria de 8 horas y de una jornada semanal de 48 horas; así como de los numerosos convenios posteriores sobre el tiempo de trabajo, tales como los convenios que introdujeron el principio de un mínimo de descanso de un día semanal en la industria (Convenio núm. 14, en 1921) y el descanso semanal en el comercio y oficinas (Convenio núm. 106, en 1957), y los convenios sobre trabajo nocturno y vacaciones pagados. (ILO, 1958; Lee, McCann and Messenger, 2007; Murray, 2001)

6. El Convenio núm. 1, que entró en vigor el 13 de junio de 1921, se aplica a empresas industriales públicas o privadas, tales como minas y canteras; industrias que manufacturan productos o transforman materias, tales como la construcción de buques y la generación de energía; la construcción, la conservación y la demolición de carreteras, puentes y túneles; y el transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril, mar, o vía de agua interior.
7. El Convenio núm. 30 que entró en vigor el 29 de agosto de 1933, se aplica a establecimientos comerciales y a establecimientos y administraciones cuyo personal realiza esencialmente trabajos de oficina. No se aplica en cambio a hospitales e instituciones similares, hoteles, restaurantes, cafés, o teatros. Si bien muy amplia, la esfera combinada de aplicación de los Convenios núms. 1 y 30 no abarca todas las ramas de actividad económica y excluye en particular a los trabajadores agrícolas y domésticos.
8. En la Constitución de la OIT, que constituye la Parte XIII del Tratado de Versalles, se reconocía específicamente que la reglamentación de las horas de trabajo, incluido el establecimiento de una jornada y una semana de trabajo máximas, era una de las medidas de mayor urgencia para mejorar las condiciones de trabajo prevalecientes en el momento de su redacción. Esto respondía a las demandas expresadas por el movimiento laboral en el primer cuarto del siglo XX. Consciente de dicha urgencia, la Conferencia Internacional del Trabajo preparó la primera norma internacional del trabajo adoptada en el mundo, el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1). Las actividades de establecimiento de normas en el ámbito del tiempo de trabajo prosiguieron ulteriormente, con la adopción de instrumentos que abarcan ramas específicas de actividad económica o aspectos particulares del tema, como el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas. (OIT, 2011)

Esto ha sido también el caso del Convenio de la OIT, 1935 (núm. 47), que establece, un nuevo estándar internacional de la semana laboral de 40 horas⁹, en un momento en que el mundo fue devastado por la crisis económica. Aunque este nuevo estándar originalmente apuntaba a la reducción de las horas de trabajo como instrumento para combatir el desempleo, fue reconocido crecientemente como una contribución al objetivo de lograr un mayor equilibrio trabajo-vida (Lee, McCann and Messenger, 2007). Como tal, el estándar de una semana laboral de 40 horas se introdujo en las últimas décadas en muchas jurisdicciones nacionales, en primer lugar en los países desarrollados, y fue ratificado en 1962 como “norma social a alcanzarse, por etapas si fuera necesario” en el Convenio núm. 116 de la OIT (Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo, 1962 (núm. 116)).

En una etapa posterior, los esfuerzos desplegados para proteger y fomentar el necesario equilibrio entre el trabajo y la vida familiar incidieron directamente también en la reglamentación del tiempo de trabajo. El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), especifica que, para crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada país miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Esto incluye medidas destinadas a reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias, e introducir más fle-

xibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y las necesidades particulares del país considerado y de los diversos sectores de actividad. (OIT, 2011)

Desde que se empezaron adoptar los códigos de trabajo en la región a principios del siglo XX, la reglamentación de los límites del tiempo de trabajo ha ocupado un importante lugar en la legislación de muchos países latinoamericanos y del Caribe. A mitad del siglo XX, prácticamente todos los países habían introducido la norma de 8 horas al día y 48 horas a la semana como límite legal de las horas normales de trabajo. (OIT, 1967)

No obstante estos avances en la primera mitad del siglo pasado, el cambio hacia una mayor reducción de las horas de trabajo en las décadas siguientes ha sido lento en la región, comparado con el resto de los países del mundo (OIT, 2011). Si bien, en la década del 1960, el límite de 40 horas de trabajo semanales ya era influyente en un número significativo de los países industrializados y también de África, en América Latina, sin embargo, el límite de 48 horas se mantuvo prácticamente uniforme. Sólo pocos países latinoamericanos –Cuba, República Dominicana, Guatemala, Uruguay (comercio), Ecuador y Venezuela (comercio y oficinas)– contaban en la década del 1960 con leyes nacionales que fijaban límites de horas de trabajo por debajo de las 48 horas semanales. (OIT, 1967; Lee, McCann and Messenger, 2007) También en las cuatro décadas siguientes (1970-2010), el proceso hacia una semana de trabajo de 40 horas fue relativamente lento en América Latina y El Caribe comparado con otras regiones (OIT, 2011).

9. Convenio sobre la semana de 40 horas, 1935 (núm. 47).

En la actualidad, en el mundo son muchos los países que han reducido las horas de trabajo normales de 48 horas a 40 horas semanales durante las últimas décadas. Todos los países industrializados que fijan un límite de horas normales de trabajo, lo determinan en 40 horas y menos. El límite de 40 horas semanales está también presente en la mayoría de los países de Europa Central y del Este, y el 35% de los países africanos han adoptado una semana laboral de 40 horas. (Lee, McCann, Messenger, 2007)

En América Latina y El Caribe, sin embargo, la semana de 48 horas sigue siendo la norma jurídica en más de un tercio de los países (38%),

mientras todos los demás (56%), a excepción de Ecuador, Bahamas, Trinidad y Tobago, Dominica, St. Kitts and Nevis, que fijan una duración de 40 horas semanales, se encuentran en la gama intermedia (44-45 horas) (International Labour Office, 2013; véase también Recuadro 1).

Las reducciones significativas del límite legal de las horas de trabajo que se llevaron a cabo en los últimos treinta años son: Ecuador en 1980 (de 44 horas a 40 horas), Brasil en 1988 (de 48 horas a 44 horas), Chile, en 2002 (de 48 horas a 45 horas), Bahamas (de 48 horas a 40 horas), Guatemala (de 48 a 44 horas) y Venezuela (de 48 a 44 horas en la industria).¹⁰

Recuadro 1. América Latina y El Caribe: Límites a las horas semanales normales de trabajo, 2012.

NO HAY LÍMITE NACIONAL UNIVERSAL A LAS HORAS SEMANALES DE TRABAJO	40 HORAS	44 HORAS	45 HORAS	48 HORAS
Barbados Jamaica Guyana	Bahamas Dominica Ecuador St. Kitts and Nevis Trinidad y Tobago	Brasil Cuba República Dominicana El Salvador Guatemala Honduras Venezuela Uruguay (comercio)	Belice Chile	Antigua y Barbuda Argentina Bolivia Colombia Costa Rica Haití México Nicaragua Panamá Paraguay Perú Uruguay (industria)

Fuente: Database on Conditions of Work and Employment Laws. ILO, Geneva. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail>.

2.2. Instrumentos de flexibilización de la jornada

Como se ha destacado en la introducción, gran impacto sobre la posibilidad de conciliar el trabajo remunerado con otras actividades de vida y trabajo de las personas tienen en la actualidad los procesos de la flexibilización de la jornada laboral.

En este acápite se exponen los principales instrumentos de flexibilización de horas y horarios del trabajo, vale decir, los principales mecanis-

mos de des-normalización o des-estandarización de la jornada laboral normal o estándar, establecidos en las legislaciones nacionales de los países de la región.

Además del trabajo parcial que ha sido abordado en el Capítulo I, existen una serie de otros instrumentos de flexibilidad de la jornada laboral que tienen consecuencias importantes en términos de la conciliación entre trabajo

10. Véase para más información ILO Database on Conditions of Work and Employment Laws. ILO, Geneva. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail>

y familia y el acceso de las mujeres al trabajo decente. Algunos de ellos se describen a continuación.

2.2.1. Horas extraordinarias

Uno de los mecanismos más importantes de flexibilidad del tiempo de trabajo consiste en aumentar el número de horas de trabajo diario y/o semanal, recurriendo a las horas extraordinarias definidas como todas las horas de trabajo efectuadas que exceden la duración normal del trabajo (Recomendación de la OIT número 116, párrafo 16). Las horas extraordinarias de trabajo permiten que las empresas flexibilicen la duración de la jornada diaria y semanal. Mediante ello, las empresas pueden adaptarse a fluctuaciones de la demanda, a las exigencias del trabajo por temporada, o a circunstancias fortuitas no previsibles. En el caso de ser reguladas en forma adecuada, las horas extraordinarias del trabajo también pueden ser beneficiosas para los/as trabajadores/as, si están siendo compensadas mediante salarios más altos o días libres. (ILO, 2013)

No obstante ello, es importante poner límites a las horas extraordinarias, para impedir el abuso de esta práctica. El uso recurrente, constante o excesivo de las horas extraordinarias no solo puede debilitar o socavar la legislación sobre horas normales de trabajo, sino tiene también profundamente negativas consecuencias para la salud física y mental de los/as trabajadores/as, así como para la seguridad en el lugar de trabajo. El trabajo de horas extras no reguladas y/o imprevistas tiene también efectos negativos sobre la vida personal y familiar, causa estrés adicional en el lugar de trabajo, y muchas veces los costos incurridos no son compensados lo suficiente, por ejemplo, para garantizar el cuidado de menores en horarios no habituales del trabajo. (ILO, 2013)

Fijar topes a las horas extraordinarias que se utilizan para suplir necesidades de las empresas en determinados momentos, es una forma importante de regular la jornada laboral y evitar horas de trabajo excesivamente largas.

Para limitar el número de horas extraordinarias, se formulan disposiciones legislativas que fijan un límite máximo a las horas de trabajo diario y semanal (incluidas las horas extraordinarias) o estipulan separadamente el máximo de horas extraordinarias que se autoriza por día, semana, mes o año (OIT, 2011).

Existen en el mundo pocos países (16%) cuyas legislaciones nacionales no estipulan un límite máximo de horas de trabajo semanales universal. La gran mayoría de los países (76%) tiene este tipo de legislación. El 43% de los países tiene una legislación que permite 49 horas o más por semana, mientras el 33% de los países permite una jornada de trabajo semanal de 48 horas. De los países que permiten 49 horas y más, un 22% de los países permite trabajar 49-59 horas semanales y el 21% permite 60 horas semanales y más. (ILO, 2013)

En los países de América Latina y El Caribe, las legislaciones nacionales permiten generalmente una gran cantidad de horas extraordinarias por día y semana. Las Bahamas, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Guatemala y Honduras fijan el máximo de horas semanales de trabajo en 60 horas y más y un tercio de los países latinoamericanos permite 49-59 horas semanales de trabajo como máximo (Argentina, Chile, República Dominicana, Ecuador, Haití, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Uruguay). Solamente Brasil, Cuba, y Venezuela permiten 47 horas y menos. (ILO, 2013)

El 34% de los países de la región no tiene límites legales universales y explícitos para el

máximo de horas semanales de trabajo (Barbados, Belice, Dominica, El Salvador, Granada, Guyana, Jamaica, Perú, St. Kitts and Nevis, Trinidad y Tobago). Este último porcentaje es

el segundo más alto de todas las regiones sin límites universales de horas semanales de trabajo, después de la región de Asia y el Pacífico. (ILO, 2013; véase también Recuadro 2)

Recuadro 2. América Latina y El Caribe: Límites a las horas extraordinarias de trabajo, 2012.

Argentina	3 horas extra por día, 30 horas extra al mes y 200 horas extra por año.
Bahamas	Las horas extra sumados a las horas normales de trabajo no pueden superar 12 horas por día.
Belice	No existe un límite legal universal a las horas extra.
Bolivia	2 horas extra por día.
Brasil	2 horas extra por día. No hay límites legales para el servicio doméstico.
Chile	2 horas extra por día. En el caso del servicio doméstico puertas afuera, las horas extra no pueden superar un máximo de 15 horas semanales. Las horas extra sumados a las horas normales de trabajo no pueden superar 12 horas por día. Los trabajadores domésticos que viven en el hogar no están sujetos a ninguna limitación de las horas de trabajo, dado que las horas están sujetas "a la naturaleza de su trabajo", pero gozarán de al menos 12 horas de descanso diario (9 horas consecutivas y 3 horas durante la jornada).
Colombia	2 horas extra diarias y 12 horas extra por semana. Cuando en virtud del acuerdo entre el empleador y el empleado las horas de trabajo se han programado en 10 horas en cualquier día, el desempeño de las horas extraordinarias no se permite en tales días.
Costa Rica	Las horas extra sumadas a las horas normales de trabajo no pueden superar 12 horas por día.
Cuba	Ningún trabajador podrá ser obligado a realizar más de 4 horas extraordinarias en un período de 2 días y 160 horas al año.
República Dominicana	80 horas extra por trimestre. En el trabajo en turnos continuos, el límite de horas extraordinarios de trabajo se establece en 1 hora por día hasta un máximo de 50 horas en total por semana (incluyendo las horas normales y horas extras).
Ecuador	4 horas extraordinarias diarias y 12 horas extraordinarias semanales
El Salvador	No existe un límite legal universal a las horas extraordinarias.
Granada	No existe un límite legal universal a las horas extraordinarias.
Guatemala	El número total de horas ordinarias y extraordinarias no será superior a 12 por día, excepto en situaciones de emergencia.
Haití	El número de horas extras de trabajo no puede exceder de 80 horas cada 3 meses en empresas industriales, y 2 horas por día sin exceder 320 horas al año en empresas comerciales.
Honduras	El número total de horas ordinarias y extraordinarias no será superior a 12 por día, excepto en situaciones de emergencia y no más de 4 veces en la semana.
Jamaica	No existe un límite legal universal a las horas extraordinarias. En el caso de las mujeres se estipula un límite de 50 horas extraordinarias semanales y 200 horas extraordinarias en 12 meses.
México	El límite general de las horas extraordinarias se fija en 3 horas por día, y no más de 3 veces por semana.
Nicaragua	3 horas extraordinarias por día y 9 horas extraordinarias por semana.
Panamá	3 horas extraordinarias diarias y 9 horas extraordinarias semanales. Los/as trabajadores/as domésticos/as no están sujetos/as a ninguna limitación de la jornada laboral.
Paraguay	3 horas extra diarias y la suma de horas de trabajo ordinarias y extra no puede superar las 57 horas por semana.
Perú	No existe un límite legal universal a las horas extraordinarias.
Trinidad y Tobago	No existe un límite legal universal a las horas extraordinarias.
Uruguay	8 horas extraordinarias por semana. Las horas extraordinarias se tiene que realizar con el acuerdo del empleado.
Venezuela	El total de horas extras de trabajo sumadas a las horas normales de trabajo no excederán de 10 horas semanales y 100 horas extra por año. Los trabajadores domésticos que viven en el hogar no están sujetos a ninguna limitación de las horas de trabajo, dado que las horas están sujetas "a la naturaleza de su trabajo", pero gozarán de al menos 10 horas consecutivas de descanso diario.

Fuente: ILO Database on Conditions of Work and Employment Laws. ILO, Geneva. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail>.

Las legislaciones laborales nacionales en América Latina y El Caribe generalmente especifican las condiciones que permiten el trabajo de horas extraordinarias. Estas condiciones se refieren por lo general a necesidades urgentes, como asegurar servicios al público, garantizar la entrega oportuna de los productos, y acontecimientos imprevistos en cuya consecuencia las mercancías o bienes perecerían o resultarían dañadas si no se trabajaría las horas extraordinarias. Prácticamente todas las legislaciones nacionales en América Latina y El Caribe autorizan la aplicación de excepciones temporales a los límites fijados a la duración de la jornada laboral normal (regular) en caso de accidente, trabajos urgentes, en situaciones de emergencia y fuerza mayor. En los casos de fuerza mayor, por ejemplo, desastres naturales, los límites legales pueden ser eliminados o límites superiores establecidos. (ILO, 2013)

A menudo es necesario obtener ya sea previo permiso o se debe dar aviso a las autoridades pertinentes, o trabajar horas extras tiene que ser aprobado por un convenio colectivo o mediante un acuerdo con el trabajador individual (ILO Database on Conditions of Work and Employment Laws. ILO, Geneva. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail>).

Si bien, con respecto a la necesidad de evitar el uso recurrente o constante de horas extras de trabajo, muchas legislaciones nacionales determinan que los trabajadores deberían trabajar horas extra solamente en casos de fuerza mayor o exigencias económicas excepcionales y las horas extraordinarias deberían tener un carácter voluntario, debiendo haber acuerdo entre las partes de la relación laboral; como han mostrado varios estudios, muchas veces están impuestos por los empleadores y se ejercen no solamente en situaciones excepcionales (Díaz, Ruiz-Tagle, Aguilar y Frías, 2000).

En los países de América Latina y El Caribe, con niveles de salarios relativamente bajos, muchos trabajadores trabajan horas extraordinarias “voluntariamente” y en forma regular, para aumentar los ingresos. Especialmente los sistemas de remuneración variable que están vigentes en muchos sectores productivos y de servicios, particularmente en el comercio, los servicios financieros, y en las telecomunicaciones (en los centros de llamados o *call centers*), estimulan el trabajo de horas extras, en fines de semana y durante la colación, que se ejerce en forma frecuente para aumentar la remuneración. (Gálvez, Henríquez, Morales, Uribe-Echevarría y Yáñez, 2009; Uribe-Echevarría y Morales, 2011)

2.2.2. Sistemas de promediación de las horas de trabajo

Aunque los regímenes de horas extraordinarias han figurado y siguen figurando entre los sistemas más frecuentemente utilizados para flexibilizar el tiempo de trabajo, los sistemas reglamentados de promediación de las horas durante un período determinado constituyen un enfoque alternativo a la extensión de las horas de trabajo, para permitir que las empresas puedan ajustarse a los cambios de la demanda de bienes y servicios (OIT, 2011).

Se trata de excepciones legales a los límites de horas normales (regulares) de trabajo que hacen posible variar las horas de trabajo diarias y/o semanales, aunque exigen respetar umbrales diarios y/o semanales máximos previstos por ley. Mientras se respeten esos límites máximos no se paga una remuneración especial por las horas que se trabajan en exceso de las horas normales obligatorias.

Una gran parte de estas excepciones están directamente relacionadas con la forma de

organizar el trabajo, por ejemplo en turnos, y permiten en ese caso trabajar más allá de los límites aplicados a las horas normales de trabajo, siempre y cuando el promedio de horas trabajadas durante un período definido no exceda un determinado límite de horas por día y/o semana. En estos casos, se permite trabajar más allá de los límites normales aplicados a las horas de trabajo, lo que significa que se establecen en algunos casos límites diarios de 9, 10 y hasta 12 horas y límites semanales de hasta 56 horas para ciertos períodos de referencias (véase Recuadro 3).

En las leyes y reglamentos nacionales existen generalmente cuatro elementos clave que in-

cluyen sistemas de promediación de horas. Estos elementos son los siguientes:

- (i) un período de referencia (o período de ajuste) a lo largo del cual debe realizarse la promediación;
- (ii) una medida del tiempo de trabajo, que ha de utilizarse para promediar la unidad de tiempo de trabajo a lo largo del período de referencia;
- (iii) las limitaciones que consisten en el máximo de horas de trabajo en un sólo día o semana; y
- (iv) las condiciones requeridas, por ejemplo, negociación colectiva, para introducir un sistema de este tipo. (véase el Recuadro 3)

Recuadro 3. América Latina y El Caribe: Flexibilización de la jornada laboral mediante sistemas de promediación de horas de trabajo, 2011.

	Período de referencia	Medida del tiempo de trabajo	Limitaciones	Condiciones
Argentina	3 semanas	Semana normal de trabajo (48 horas)	56 horas por semana	No se mencionan
Belice*	3 semanas o inferior	Día/semana normal de trabajo (9 horas por día, 45 horas por semana)	No se mencionan	No se mencionan
Bahamas	4 semanas	Semana normal de trabajo (40 horas)	No se mencionan	No se mencionan
Bolivia*	3 semanas	Día/semana normal de trabajo (8 horas por día, 48 horas por semana)	No se mencionan	No se mencionan
Brasil	1 año	Semana de trabajo normal (44 horas)	10 horas por día durante no más de 45 días por año	Acuerdo entre empleadores y trabajadores o Convenio colectivo
Chile	1 mes	Día/semana de trabajo normal (8 horas por día, 45 horas por semana)	12 horas por día	Acuerdo pactado entre empleadores y organizaciones sindicales
Colombia	3 semanas	Día/semana normales de trabajo (8 horas por día, 48 horas por semana)	10 horas por día	Acuerdo entre empleadores y trabajadores
República Dominicana	Varias semanas (número no especificado)	Semana de trabajo normal (44 horas)	10 horas por día	Autorización gubernamental
Perú	1 semana (para promediar el tiempo de trabajo diario)	Día de trabajo normal (8 horas)	48 horas por semana	No se mencionan
Uruguay*	3 semanas	Día/semana de trabajo normal (8 horas por día y 48 horas por semana en la industria y 44 horas por semana en el comercio)	No se mencionan	No se mencionan
Venezuela	8 semanas	Día/semana de trabajo normal (8 horas por día y 44 horas por semana)	12 horas diarias	Acuerdo entre trabajadores y empleadores

*En caso de trabajo en turnos.

Fuente: ILO Database on Conditions of Work and Employment Laws. ILO, Geneva. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail>.

2.2.3. Excepciones permanentes a los límites de horas normales de trabajo

Las excepciones más relevantes quizás, para la conciliación de trabajo remunerado y familia, son las excepciones permanentes a los límites de horas normales de trabajo establecidos en las legislaciones nacionales que atañan a grandes grupos de trabajadores/as (véase Recuadro 4).

Excluidos de los límites establecidos por ley a las horas de trabajo normales o regulares son generalmente:

- trabajadores/as “de cuello blanco” que ocupan puestos de responsabilidad tales como gerentes, supervisores, administradores y, en muchos casos, trabajadores/as con educación superior (profesionales);
- trabajadores/as domésticos/as;
- trabajadores/as agrícolas;
- trabajadores/as que trabajan por comisión y/o realizan su trabajo fuera de las instalaciones de la empresa y/o sin supervisión directa (por ejemplo, agentes de ventas de productos financieros);
- trabajadores/as que realizan el trabajo en forma intermitente y/o cuya sola presencia es necesaria.

En la mayoría de las legislaciones se suma a estas disposiciones para grupos específicos de trabajadores una disposición genérica que ex-

cluye de los límites de horas normales de trabajo todos aquellos trabajadores que, “debido a la naturaleza o de las funciones de su trabajo, no pueden estar sujeto al límite de horas” (trabajadores que atienden público, personal de hoteles, restaurantes, empresas de telecomunicaciones, luz, agua, entre otros). (ILO Database on Conditions of Work and Employment Laws. ILO, Geneva. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail>)

Como se puede ver, estas excepciones permanentes a los límites fijados a las horas normales de trabajo afectan grupos ocupacionales y ramas de actividad en las cuales se concentra el empleo femenino, especialmente en los servicios comunales, sociales y personales, así como en el sector financiero y el comercio. Debido a estas normas, muchos trabajadores y trabajadoras pueden trabajar un número excesivo de horas sin trabajar por ello horas extraordinarias y/o horas extraordinarias pagadas.

Especialmente las trabajadoras del hogar en América Latina y El Caribe viven una difícil realidad: sus jornadas laborales son más largas en comparación con el resto de la fuerza de trabajo. Para la mayoría, especialmente para las trabajadoras domésticas que viven en el domicilio de su empleador, la legislación laboral permite jornadas más largas o no pone ningún límite a las horas de trabajo doméstico remunerado¹¹.

11. Véase al respecto Notas OIT N°5 “El trabajo doméstico remunerado en América Latina y El Caribe”. Disponible en: <http://igenero.oit.org.pe/images/stories/documentos/>

Recuadro 4. América Latina y El Caribe: Trabajadores/as excluidos/as de los límites establecidos a la jornada laboral normal (estándar), 2011.

	Trabajadores excluidos de los límites a las horas normales del trabajo/limitaciones para grupos especiales
Argentina	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores/as en puestos de responsabilidad; Trabajadores agrícolas y domésticos.(a)
Bolivia	<ul style="list-style-type: none"> Gerentes y supervisores; Trabajo intermitente y cualquier trabajo que debido a su naturaleza no se adapta a este límite (máximo 12 horas diarias de trabajo) Trabajadores domésticos puertas adentro (máximo 10 horas diarias de trabajo).
Brasil	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores agrícolas; Trabajadores domésticos (sin determinar límite de horas de trabajo).
Chile	<ul style="list-style-type: none"> Gerentes y administradores; Trabajadores/as que trabajan para más de un empleador; Trabajadores/as domésticos puerta adentro (sin embargo, descanso mínimo ininterrumpido de 9 horas entre el fin de una jornada e inicio de la otra); Trabajadores/as que trabajan sin fiscalización superior inmediata, en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; Agentes comisionistas y de seguros, vendedores; viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento; Tele-Trabajadores; esto son trabajadores/as que trabajan preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones; Personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, ferrocarriles, entre otros.
Colombia	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores/as en puestos gerenciales y de supervisión; Trabajo intermitente; Trabajadores/as domésticos (sin determinar límite de horas de trabajo).
Costa Rica	<ul style="list-style-type: none"> Gerentes, administradores y trabajadores/as que trabajan sin supervisión directa; Comisionistas y trabajadores similares que no llevan a cabo su trabajo en el lugar de trabajo; Trabajadores intermitentes o aquellos cuya sola presencia es necesaria; Trabajadores que, debido a la naturaleza o de las funciones de su trabajo, no puede estar sujeto al límite de horas.
República dominicana	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores/as en puestos directivos; Trabajadores/as que sólo están obligados a estar presentes en el lugar de trabajo (trabajo intermitente); Trabajadores/as agrícolas (máximo 10 horas diarias, sin límite de horas semanales); Trabajadores/as domésticos.
Ecuador	No se mencionan excepciones
El Salvador	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores/as domésticos (no hay límite diario y semanal, pero se estipulan un mínimo 10 horas de descanso continuo por día y un día de descanso semanal).
Granada	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores/as domésticos (máximo 10 horas diarias y 60 horas semanales)
Guatemala	<ul style="list-style-type: none"> Gerentes y supervisores; Trabajadores/as cuya sola presencia es necesaria; Trabajadores/as que realizan su trabajo fuera del lugar de trabajo (por ejemplo, agentes de la comisión); Trabajadores/as que no están sujetas a la supervisión directa; Trabajadores/as que, debido a la naturaleza de su trabajo, no puede estar sujeto al límite. <p>Estos trabajadores están sujetos a un límite de 12 horas al día.</p> <ul style="list-style-type: none"> Trabajadores/as domésticos (no se estipula límite).
Honduras	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores/as de dirección y supervisión; Trabajadores/as domésticos; Trabajo intermitente, por ejemplo, el personal del hotel; Trabajadores/as que por la naturaleza de su trabajo no pueden estar sujeto al límite de horas, por ejemplo, en la agricultura, la ganadería. Trabajadores/as que trabajan por comisión o no trabajan en el lugar de trabajo. <p>Estos trabajadores no pueden ser obligados a permanecer en el trabajo por más de 12 horas al día.</p>
Nicaragua	<ul style="list-style-type: none"> Trabajadores/as en puestos gerenciales y de supervisión; Trabajo intermitente y trabajadores/as cuya sola presencia es necesaria; Trabajadores/as que no trabajan en las instalaciones de la empresa y no están bajo el control del empleador; Trabajadores/as en trabajos que, debido a su naturaleza, no puede estar sujeto a límites; Trabajadores/as del transporte aéreo, transporte terrestre, transporte marítimo, fluvial o lacustres. <p>Estos trabajadores están sujetos a un límite de 12 horas al día.</p>
Panamá	Trabajadores/as domésticos

Paraguay	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes, administradores y trabajadores que no están sujetas a la supervisión directa; • Trabajadores/as cuya sola presencia es necesaria; • Trabajadores/as que no trabajan en las instalaciones del empleador y/o trabajan por comisión, tales como agentes de ventas; • Trabajadores/as que por la naturaleza de su trabajo no están sujetas al calendario general de horas de trabajo, como los trabajadores domésticos y agrícolas. <p>Estos trabajadores no pueden ser obligados a trabajar durante más de 12 horas al día.</p>
Perú	<ul style="list-style-type: none"> • Gerentes; • Empleados que no están sujetas a supervisión directa; • Trabajadores/as que realizan el trabajo en forma intermitente; • Trabajadores/as de seguridad y de custodia.
Uruguay	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores/as en establecimientos rurales; • Supervisores; • Trabajadores/as cualificados con títulos universitarios que ejercen su actividad en los establecimientos comerciales, industriales o de servicios; • Empleados que trabajan fuera del lugar de trabajo.
Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores/as en puestos directivos y supervisores; • Trabajadores/as cuya sola presencia es necesaria; • Trabajo por llamado que incluye largos periodos de inactividad; • Puestos de trabajo que, por su naturaleza, no pueden estar sujeto a los límites de horas. Estos trabajadores no pueden ser obligados a permanecer en el trabajo por más de 11 horas al día. • En el caso del trabajo agrícola, el límite de 8 horas diarias puede ser superado si la naturaleza de la obra lo requiere, dentro de un límite semanal de 60 horas; • Trabajadores/as domésticos puertas adentro (al menos 10 horas consecutivas de descanso diario).

Nota (a): El Congreso de Argentina aprobó, el 17 de marzo de 2011, un proyecto de ley para su debate en el Senado de la regulación de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos y la modificación de la actual Ley de Contrato de Trabajo. Esta ley va a cambiar considerablemente las condiciones laborales de estos trabajadores en muchos aspectos, entre otros, los límites en las horas diarias de trabajo. Sin embargo, estas modificaciones no están incluidas, ya que todavía no están implementadas.

Fuente: ILO Database on Conditions of Work and Employment Laws. ILO, Geneva. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/travail>.

III. NUEVAS FORMAS DE FLEXIBILIDAD DE LA JORNADA LABORAL. CARACTERÍSTICAS Y EFECTOS

En este capítulo se discuten algunas las características y efectos de una “nueva ola” de flexibilizaciones de la jornada laboral, bajo el prisma de la necesaria conciliación entre el trabajo remunerado y otras actividades de trabajo y vida, y desde la perspectiva del acceso de las mujeres al trabajo decente.

La falta de estadísticas nacionales y regionales internacionalmente comparables sobre

las nuevas formas de flexibilidad laboral y la escasez de información cualitativa sobre las políticas de flexibilización del tiempo de trabajo llevados a cabo en los países de la región y sobre el grado en que las nuevas técnicas de flexibilidad del tiempo de trabajo se utilizan en la práctica y sus efectos, este capítulo se basa principalmente en estudios de casos realizados en Chile, algunos de ellos realizados por la autora de este texto.

3.1. Características

Como destaca la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la flexibilización del tiempo de trabajo en sí no es un fenómeno nuevo en América Latina. Existen formas de flexibilidad de la jornada laboral conocidas hace tiempo, tales como el trabajo de horas extraordinarias, el trabajo por turnos, incluido el trabajo nocturno y en los fines de semana, así como el trabajo a tiempo parcial en su forma tradicional, que es aquel que establece un número determinado de horas de trabajo fijos por día de trabajo en el horario diurno normal. (OIT, 2011)

Estos instrumentos flexibilizan las horas y los horarios del trabajo de la jornada laboral estándar que consiste en un número fijo de horas de trabajo por día durante un número fijo de días, generalmente de lunes a viernes, en hora-

rio diurno (para una semana de trabajo normal de entre 40 horas) o de lunes a sábado para semanas de trabajo normales que sobrepasan las 40 horas, que hasta hoy sigue siendo el horario predominante en la mayoría de los países de América Latina y El Caribe (OIT, 2011).

No obstante, en las últimas décadas se han concebido en los países de la región nuevas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con características distintas de las que corresponden a las formas tradicionales de flexibilidad de la jornada y que afectan en primer lugar la distribución de las horas de trabajo, es decir, los horarios del trabajo remunerado, factor fundamental para la conciliación del trabajo remunerado con otras actividades de trabajo y vida (OIT, 2011)¹².

12. Es posible organizar, al menos en teoría, cualquier cantidad de horas de trabajo en un número prácticamente infinito de modalidades, y la forma en que dichas horas se organizan puede afectar de manera considerable a los trabajadores y las empresas. No es lo mismo, respecto a los efectos en la vida de los/as trabajadores/as, una semana laboral de 40 horas que se trabaja en un turno diurno regular y la misma semana trabajada en un turno nocturno permanente. Tampoco es lo mismo un horario de trabajo con regularidad y previsibilidad de la jornada laboral y de las horas libres que dan la posibilidad de seguir con los estudios o estar presente en las actividades de los hijos o familiares, y horarios de trabajo y descanso que rotan día a día y semana a semana e incluyen hasta el día domingo como día de trabajo regular. (OIT, 2011)

Estamos frente a la paradoja que si bien las disposiciones legales sobre la flexibilidad de la jornada laboral son relativamente limitadas en la región, un número importante de trabajadores y trabajadoras están de facto empleados en jornadas flexibles. Como muestra el presente estudio, si bien, en general, las formas más recientes de flexibilización de la jornada laboral no se regulan explícitamente mediante los marcos normativos adoptados por los países de América Latina y El Caribe, están siendo facilitados por éstos y masificados en la práctica, debido a que las normas sobre jornada laboral otorgan una amplia libertad empresarial para organizar y distribuir el tiempo de trabajo (OIT, 2011).¹³

De esta manera, la distribución regular del tiempo de trabajo que caracterizaba a la jornada laboral normal, con horas de entrada y salida relativamente estables y previsible, está dando lugar en la actualidad a múltiples formas de un ordenamiento del tiempo de trabajo “atípicas”, con horarios diferentes a lo que era normal en el pasado y una alta variabilidad en la distribución de la jornada, creando una amplia gama de horarios de trabajo diversos.

Entre estas más recientes formas de flexibilización horaria destacan:

- nuevas formas de trabajo en turnos, especialmente en turnos rotativos (rotantes),
- el trabajo en jornadas con inicio y término móviles;
- el trabajo en sistemas de horas escalonados en los cuales se establecen diferentes horas de inicio y término del trabajo para diferen-

tes grupos de trabajadores del mismo establecimiento;

- el trabajo en jornadas sin horario fijo;
- el trabajo en jornadas sin limitación alguna;
- el sistema de semana o mes de trabajo comprimidos, y
- nuevas formas de trabajo a tiempo parcial, esto es, fuera del horario normal diurno y concentrado, sobre todo, en fines de semana y días festivos.

Si bien, es muy limitada la cantidad de datos disponibles sobre la medida en que estos sistemas son utilizados por las empresas y/o la proporción de trabajadores afectados, y existen pocos estudios que indaguen sobre sus efectos en la vida de hombres y mujeres, hay indicios que permiten suponer que estos sistemas se encuentran más generalizados, siendo los cambios en la distribución horaria del tiempo de trabajo una de las dimensiones que han transformado más profundamente el empleo actual, afectando la vida cotidiana de los trabajadores y muy particularmente la posibilidad de articular vida laboral con vida familiar, social y desarrollo personal. (López, 2002)

Las diferenciaciones de los horarios se producen al interior de las ramas, de las ocupaciones, y también dentro de las mismas empresas. Como muestran estudios de casos realizados en Chile en empresas del comercio al por menor (grandes tiendas y supermercados), en el sector telecomunicaciones (centros de llamados) en los servicios financieros (Bancos y Fondos de Administración de Pensiones) y en el rubro de los servicios informáticos, un gran número de trabajadores y trabajadoras está emplea-

13. Como se ha mostrado en el Capítulo II, las disposiciones legales que permiten esta práctica flexibilizadora ocupan un lugar destacado en las leyes de los países de la región. Destacan instrumentos tales como la promediación de los límites de las horas normales de trabajo por día y por semana durante un determinado período de referencia y las excepciones permanentes a los límites de las horas normales del trabajo para grandes grupos de ocupados que permiten que el trabajo se realice más allá de estos límites, incluso durante períodos de descanso semanal, sin recurrir al pago de horas extras, y las disposiciones respecto a la jornada parcial.

do en jornadas flexibles (Yáñez, Díaz y Medel, 2002; Yáñez y Medel, 2000; Yáñez, 2004b).

El sector de comercio al por menor y “grandes tiendas”, por ejemplo, poseen sistemas de turnos en los cuales se rotan los días de descanso y trabajo, y los horarios de entrada y salida son muchas veces impredecibles. Las plantas de operadoras telefónicas laboran en función de turnos móviles cuyo objetivo es acomodarse a las necesidades de la empresa y sus clientes. En el comercio se ha impuesto la llamada “jornada interrumpida”, que implica extender el horario de almuerzo (que no es computado como tiempo de trabajo) a efectos de asegurar la presencia de los/as trabajadores/as en las horas de mayor actividad evitando el pago de horas extra.

En algunas de las empresas analizadas por las autoras mencionadas, por ejemplo, en los fondos de pensiones, tan sólo una minoría del personal trabajaba en el momento en que se realizó el estudio en una jornada laboral “normal”. La gran mayoría de los empleados –los vendedores y las vendedoras de productos financieros y parte del personal administrativo (gerentes y subgerentes y profesionales)– es-

ta excluido de la limitación de la jornada de trabajo. Además, existía uno o más sistemas de turnos para técnicos de sistemas u otras ocupaciones similares (Yáñez, Díaz y Medel, 2002; Yáñez y Medel, 2000; Yáñez, 2004b).

En una empresa de servicios informáticos incluida en el estudio de casos se empleaba la “jornada de confianza mutua” en el caso de los ejecutivos y profesionales y el “horario personalizado de trabajo” que permitía desplazar la hora de entrada y la hora de salida hasta dos horas, respectivamente. También existía la posibilidad, para ciertos grupos de empleados, optar por una jornada parcial de entre 20 y 30 horas semanales. En algunas áreas, tales como servicios computacionales, mantención y servicio técnico, se trabajaba generalmente por turnos, turnos “*stand by*” (servicio de retén) y en semana desplazada, que comprendía horario diurno y nocturno, así como los fines de semana. Asimismo, se registraba una cantidad importante de personas, tales como los vendedores y las vendedoras, que no cumplían horario al atender a los clientes en terreno. (Yáñez, Díaz y Medel, 2002; Yáñez y Medel, 2000; Yáñez 2004b)

3.2. Efectos ambiguos

Las nuevas formas de flexibilizar la jornada laboral han permitido lograr importantes grados de adaptabilidad para las empresas y se han creado nuevas articulaciones y tensiones entre trabajo y vida extra-laboral, con ventajas pero también grandes desventajas para la conciliación entre el trabajo remunerado y otras actividades de trabajo y vida de las personas.

Una de las características de las nuevas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo es que generalmente combinan las dos dimensiones de la flexibilización del tiempo de trabajo: la des-normalización o des-estandarización en

términos cronométricos, que afecta principalmente la duración de la jornada diaria y semanal; y la des-normalización y des-estandarización cronológica, que incide en el horario de trabajo, creando una amplia gama de horarios de trabajo diversos.

En muchos casos, la flexibilización del horario del trabajo induce a una extensión de la jornada laboral, y quienes trabajan en estos sectores tienen un menor control sobre el tiempo de trabajo, lo que dificulta, entre otras cosas, la conciliación entre vida laboral y familiar.

Como mostraron los estudios de casos, los sistemas de tiempo de trabajo flexible aplicados respondieron, en primer lugar, a las necesidades de las empresas de optimizar los recursos y solo en forma muy limitada –en el caso de algunos grupos de empleados de niveles de cualificación altos– tenían como punto de partida las necesidades de los trabajadores respecto a una mayor flexibilidad de los horarios para compatibilizar mejor la vida laboral con la vida extra-laboral.

Ello no significaba en todos los casos que los sistemas de flexibilización horaria que se empleaban infringían los intereses de los trabajadores. De hecho, las entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras de las empresas estudiadas mostraron que un número importante de trabajadores, tanto hombres como mujeres, veía ciertas ventajas en el trabajo en jornadas laborales “atípicas”, especialmente si aumenta la posibilidad de aprovechar periodos continuos o “bloques” de tiempo libre.

Los estudios realizados mostraron también que si bien algunas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo permiten una mayor compatibilidad del trabajo remunerado con trabajos y actividades extra laborales, particularmente los que dicen relación con el cuidado de los hijos, otras formas de flexibilidad laboral dificultan esta compatibilización; existiendo formas de flexibilidad de la jornada laboral que implican una alteración importante de la vida familiar.

Esto apareció claramente al analizarse la flexibilidad laboral en empresas del sector financiero y en el rubro de los servicios informáticos donde se establecieron formas de flexibilidad de la jornada laboral que implicaban una alteración importante de la vida familiar y que son difícilmente compatibles con el doble rol asignado culturalmente al sexo femenino. Como consecuencia, la sub-representación femenina era

notoria particularmente en áreas como operaciones y sistemas (procesos computacionales), mantención y servicio técnico y similares, tratándose aquí de trabajos que requieren un régimen horario de turnos, turnos “*stand by*” (servicio de retén), trabajo en semana desplazada, trabajo nocturno, de fin de semana y, muy a menudo, trabajo de horas extra no previsible.

Respecto a los sistemas de trabajo flexible con mayor potencial que otros para compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo no-remunerado destaca, sin embargo, una ambivalencia muy grande en términos de trabajo decente: muchas veces se obtiene esta flexibilidad tan solo aceptando empleos en los más bajos niveles jerárquicos dentro de la empresa, con menores niveles de remuneraciones, prestaciones legales y extralegales, y también menos valorización social. Muchas trabajadoras pagan un precio alto por la mayor flexibilidad del horario, especialmente si el reconocimiento del trabajo está ligado al trabajo por metas y remuneraciones variables. Por esta razón, las jornadas sin horario son muchas veces extremadamente extensas y las trabajadoras sufren mucho estrés laboral y desgaste físico y psíquico. (Yáñez, 2004 a y b)

A continuación se muestra esta ambivalencia en los casos de algunas de las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo observados.

3.2.1. El trabajo en jornadas laborales con horario libre. El caso de las vendedoras de productos financieros

Las entrevistas individuales y grupales realizadas en el marco de un estudio de casos en el sector financiero de Chile (Yáñez y Medel, 2000; Yáñez, 2004b) señalaron la preferencia que dan las mujeres a los cargos de ventas, entre otras cosas, por la alta flexibilidad de la jornada y autonomía que ellos ofrecen, en com-

paración con los cargos administrativos, donde rige un horario fijo, o con los cargos directivos, jefaturas y ocupaciones profesionales, que están excluidos de la limitación de la jornada diaria de trabajo.

Las vendedoras de productos financieros entrevistadas estaban contratadas a tiempo indefinido por las empresas financieras, lo que les garantizaba todas las prestaciones legales y extralegales que la contratación “típica” o “normal” implica. Sin embargo, el horario de su trabajo era discontinuo y sin supervisión directa, y no existía restricción alguna de la duración de la jornada laboral.

Las vendedoras de productos financieros entrevistadas tenían que cumplir tan sólo con presentarse en la oficina a la hora del inicio de la jornada y podían estructurar de aquí en adelante en forma autónoma el resto de su horario laboral, trabajando por metas. Ello contribuyó a que las mujeres estaban sobrerrepresentadas en los cargos de ventas y cobranzas.

Al aspecto “virtuoso” de su jornada flexible, que le permite compatibilizar en una buena medida su trabajo remunerado con el cuidado de sus hijos, se refería *Francia* (Ejecutiva de ventas, 34 años, casada, dos hijos de tres y cuatro años; enseñanza media completa, analista de recursos humanos y comunicadora social): *“Trabajé durante cuatro años como encargada de personal en una empresa, con horarios rígidos y jornada completa, en un trabajo que me gustaba en términos de desarrollo profesional. Pero cuando nació mi segundo hijo, la jornada completa empezó a complicarme. Yo llegaba a las nueve de la noche y veía a mis hijos durmiendo. Cuando volví después de mi licencia, tenía ganas de trabajar, pero me parecía que estaba sacrificando demasiado a mis niños, sobre todo a ellos. Cambiar de empleo y trabajar como vendedora de productos financieros me*

significó poder descolgarme en algún minuto y no tener que estar hasta la noche porque tenía que preparar un informe para el gerente y mis hijos podían estar llorando, chillando en la casa y tú no te podías mover (Entrevista grupal con vendedoras de productos financieros. Estudio de casos, véase Yáñez, 2004b).

No obstante, la ventaja de tener una jornada flexible y poder compatibilizar mejor el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidado, se ve contrarrestada por varios factores. Uno de ellos es que se obtiene esta flexibilidad tan sólo aceptando cargos en los más bajos niveles jerárquicos dentro de la empresa, con menores niveles de cualificación, remuneraciones, prestaciones legales y extralegales, y también menos valorización social (véase más detalladamente en Yáñez y Medel, 2000: 21-27).

Las trabajadoras pagan un precio alto por la mayor autonomía en los cargos de ventas, relacionado con los temas de des-limitación del trabajo y auto explotación. En los casos vistos, la flexibilidad de la jornada de las vendedoras estaba ligada al trabajo por metas y remuneraciones variables –sueldo base con gratificación legal, más comisiones por ventas–, con sueldos base que, en la mayoría de los casos, no superaban la cuarta parte del sueldo bruto, y en los cargos más altos de esta carrera, la tercera parte. Por esta razón, las jornadas de trabajo eran extremadamente extensas y muy a menudo superaban en mucho las 48 horas semanales, incluyendo también los fines de semana y los festivos. Junto con extender la jornada diaria, también sometían a las trabajadoras a mucho estrés laboral e irregularidades de descansos y alimentación, provocando con ello un alto desgaste físico y psíquico, con los peligros inherentes para su salud.

A la auto explotación a la que se sometían las vendedoras, con sus efectos dañinos para la

salud, se refería *Elsa* (Ejecutiva de ventas, 31 años, soltera, sin hijos; enseñanza media completa y estudios de secretariado computacional): *“No hay horario de término. Estamos las veinticuatro horas del día vendiendo. Nosotros nunca paramos. El horario flexible tiene un costo, y es alto, en el sentido de que no paras, no logras encontrar el límite, porque en una jornada establecida existen límites. Pero en este horario flexible, si bien tienes la facilidad de irte, y a lo mejor eso es bueno, no tienes el límite entre cuando empezaste y cuando terminaste. Esto es casi una droga. Nadie te manda; aquí te dictan las pautas y te dicen que a esto tienes que llegar tú, y si tú tienes motor propio, y tú sabes cómo hacer las cosas, tú te organizas. Al fin del mes estás súper agotada y a lo mejor ni siquiera debido a la meta que te pone la empresa, porque a lo mejor no es tan alta, pero es que tú te pones una meta con lo que tú necesitas para vivir. Es súper estresante”* (Entrevista grupal con vendedoras de productos financieros. Estudio de casos, véase Yáñez, 2004b).

3.2.2. El trabajo en jornadas laborales basadas en la confianza mutua. El caso de las mujeres profesionales en cargos de responsabilidad en una empresa de servicios informáticos

En el caso de los y las profesionales entrevistados/as de una empresa prestadora de servicios informáticos (Yáñez y Medel, 2000; Yáñez, 2004b) se trataba de trabajadores/as que ocupaban cargos de alta complejidad y responsabilidad, tales como jefes de proyectos y coordinadores de áreas. El 30% de los profesionales eran mujeres; y en este grupo ocupacional se concentraba el 84% de la dotación directa femenina de la empresa.

Los profesionales entrevistados habían sido contratados a tiempo indefinido y bajo el régi-

men de una jornada laboral que se ha llegado a llamar “jornada basada en la confianza mutua”. Este tipo de jornada laboral está íntimamente ligado a nuevas formas de gerencia, que reemplazan el sistema antiguo de comando y control en las empresas por una mayor autonomía del trabajador en el desempeño de las tareas. La medición del rendimiento del personal se orienta a los resultados, en vez de a la presencia, y la responsabilidad por los resultados del proceso de trabajo se reparte en mayor grado entre empleados y empleador.

En los casos estudiados, los efectos de esta tendencia aparecían ambivalentes, similares a los observados entre los vendedores de productos financieros. Por un lado, estaban las grandes ventajas de la mayor autonomía en la realización de las tareas, tanto para la empresa como para los mismos trabajadores. La productividad e intensidad del trabajo aumentaba notablemente, estimulando particularmente la motivación y el involucramiento de los trabajadores con la empresa, y los trabajadores de ambos sexos podían lograr un mejor balance entre vida laboral y vida extra laboral. Por ejemplo, los profesionales podían trabajar desde su casa, con computadoras portátiles y en red si había necesidad de cuidar a un hijo enfermo o a un padre dependiente y, en el caso de las mujeres, también durante el pre y postnatal.

Por otro lado, con el sistema de la remuneración variable, las evaluaciones de desempeño, el alto compromiso del personal con la empresa y la reducción importante de la dotación directa, la flexibilidad de la jornada en estas ocupaciones estaba asociada a jornadas laborales muy extensas. Tal como lo señaló la gerenta de Recursos Humanos de la empresa, *“la flexibilidad está pensada no para que se trabaje menos tiempo, sino, por el contrario, para que se trabaje más”*.

De hecho, los profesionales –hombres y mujeres–, por sentirse más responsables en cuanto a cumplir las metas, se implicaban en su trabajo a tal punto que su tiempo libre, dedicado al cuidado de los hijos, a la convivencia y la recreación, se veía fuertemente contaminado por el trabajo remunerado.

3.2.3. El trabajo en jornadas comprimidas con referencia mensual. El caso de las digitadoras nocturnas subcontratadas en una empresa del sector financiero

Otro grupo de trabajadoras entrevistadas (Yáñez y Medel, 2000; Yáñez, 2004b) fueran digitadoras nocturnas suministradas por una empresa externa, a una empresa del sector financiero como usuaria, en cuyas dependencias se desempeñaban, la cual las proveía de los útiles y herramientas de trabajo, y las supervisaba. Se trataba de puestos de trabajo creados “apuntando a las mujeres, a las dueñas de casa” (Jefe de Área, entrevista).

Las digitadoras tenían contratos de trabajo por obra o faena que se renovaban mensualmente. Su jornada laboral mensual comprendía entre 8 y 13 noches seguidas en el mes (la cantidad de noches trabajadas fluctuaba dependiendo de la producción), de 9 horas (incluido tiempo de colación) por noche, e incluía sábados y domingos. No obstante, la jornada efectiva en horario nocturno era de alrededor de 11 horas, debido a que la ley permite hasta 2 horas extraordinarias diarias, y las mujeres generalmente aprovechaban esta oportunidad para no extender el número de días trabajados mensualmente. El bloque de tiempo libre abarcaba entre 2 y 3 semanas por mes.

Las digitadoras suministradas a la empresa financiera eran mujeres de diferentes edades, estados civiles y cargas familiares que, por va-

riadas razones, no querían o no podían trabajar a tiempo completo. Este empleo, con su específica organización de la jornada, les permitía compatibilizar el trabajo remunerado con otras actividades e intereses; y ello en condiciones salariales en que las remuneraciones percibidas se equiparaban con las rentas que el personal contratado directamente por la empresa en niveles ocupacionales similares percibía por un mes completo de trabajo.

En las entrevistas grupales, varias mujeres se refirieron a este aspecto ventajoso del trabajo de las digitadoras. Así, *Lorena* (35 años, casada, tres hijos de siete, once y catorce años; estudios de enseñanza media completa, de administración de empresas, dactilografía y digitación) eligió este trabajo “*porque como no es todo el mes, entonces me permite estar con mis hijos el resto del tiempo que me queda; me permite trabajar y, además, me permite estar en mi casa*”.

Ella valoraba el hecho de que el sueldo que gana es bueno en comparación con otros empleos similares: “*Además el sueldo es bueno... o sea, conviene... Otras personas trabajan todo el mes y no ganan lo que nosotras recibimos*”.

Amalia (23 años, casada, una hija de pocos meses; estudios de enseñanza media completa y estudiante de tercer año de análisis de sistemas) destacaba que su actual empleo le permite estudiar más tranquila, ir a clases, tener más tiempo para estudiar; y ahora con más razón, “*porque tengo una guagüita chiquitita... Me permite estar con ella y a la vez trabajar*”.

No obstante, pese a estas ventajas, también el empleo flexible de las digitadoras tenía su lado desfavorable. Si bien las digitadoras entrevistadas tenían derecho a previsión social y cobertura contra accidentes y enfermedades profesionales, la forma contractual –por obra

o faena— implicaba que no tenían derecho a indemnización, vacaciones y licencias pre y posnatales. Asimismo, este empleo les producía mucha tensión y desgaste de fuerza física y psíquica. Percibían remuneraciones variables, por pieza, sistema que estimula fuertemente la intensidad de trabajo. Más allá de que el mismo trabajo se requería rápido, el sistema de remuneraciones por producción motivaba a las trabajadoras a parar y descansar lo menos posible.

A lo anterior se sumaban los trastornos inherentes al horario nocturno, particularmente en el sueño y en los hábitos alimenticios, lo que significaban un desgaste físico-psíquico notable. Se trabajaba con una alta intensidad, en una actividad compleja que requería mucha atención, mientras el tipo de jornada —nocturna y extensa— no sólo agravaba los peligros para la salud de las trabajadoras, sino que tampoco permitía una recuperación suficiente durante el tiempo libre, y alteraba de manera importante la vida familiar y social.

Amalia (23 años, casada, una hija de pocos meses; estudios de enseñanza media completa y estudiante de tercer año de análisis de sistemas) se refería al alto costo en términos de sociabilidad y desgaste físico y psíquico del trabajo nocturno: *“No es como trabajar de día. Uno trabaja en el día y todo el mundo duerme de noche, entonces duerme con el resto. Trabajar de noche y llegar de día a la casa, como todo el mundo está despierto, es difícil, porque uno tiene que hacer las cosas igual. A veces hay que hacer un trámite, entonces no se puede dormir, o de repente por sociabilizar con los demás... A mi bebé me la cuida mi mamá, bueno, y en el día ella llora... A veces no la pueden hacer callar y me tengo que levantar a verla... Así que si ella llora necesita de mí, aparte de que ella toma pecho, tengo que despertar no más, no me queda otra”*.

Julia (37 años, casada, cuatro hijas de dos, cinco, once y quince años; estudios de enseñanza media completa y de digitación) valoraba su empleo, pero afirmaba: *“Igual a mí, de repente, se me hace difícil, tengo cuatro niñitas... y el problema de las nanas, que ahora es tan difícil... Yo a veces no dormía; a veces yo me iba de acá, tenía que hacer todas las cosas. Mi mamá de repente se llevaba a la más chica a su casa y me quedaba con las más grandes, las mandaba al colegio y después de estudiar con la del medio... que la prueba... Ahora, como tengo una empleada puertas adentro, la situación es mejor; sin embargo, persiste el problema de no poder dormir bien: Yo estoy durmiendo, pero estoy pendiente de todo lo que pasa en mi casa. Mi pieza no tiene para echar llave. Entonces yo pongo un trapito bien arriba y la chica empuja: “¡Mamá, la puerta... mamá, abre la puerta!”. Entra llorando, entonces entra la otra llorando porque han peleado”*.

3.2.4. El trabajo en turnos rotativos. El caso de las trabajadoras del comercio (grandes tiendas) y de telecomunicaciones (centros de llamados)

Las nuevas modalidades de trabajo en turnos observados en los sectores comercio y telecomunicaciones (Díaz, Medel y Yáñez, 2002; Yáñez y Medel, 2000; Yáñez, 2004b; Uribe Echevarría y Morales, 2011) se distinguen de las formas tradicionales de trabajar en turnos principalmente por el hecho de que los días de trabajo y tiempo libre varían respecto a su extensión y distribución; así como también los horarios de entrada y salida. Existen sistemas de turnos caracterizados por la rotación constante de los días de trabajo y de descanso (turnos rotativos), turnos de duración variable que a la vez son rotativos, y turnos rotativos con diferentes horarios de entrada y salida.

Especialmente en el comercio y en las empresas de telecomunicaciones se han instalado complejos sistemas de turnos que sufren frecuentes modificaciones que, en muchas ocasiones, no están avisados con la debida antelación a los/as trabajadores/as, y quienes deben estar de este modo en forma permanente a disposición de la empresa. La base para este tipo de flexibilidad horaria es la legislación chilena que permite que las partes pacten alternativas de distribución de la jornada laboral y que permite que el empleador esté facultado, unilateralmente, de determinar una de las alternativas pactadas que regirá en la semana o período siguiente. Esto significa que en el contrato de trabajo que firma el trabajador se indican los turnos y se señala que el tele operador puede y debe trabajar en cualquiera de ellos¹⁴.

En general, los centros de llamados (*call center*) funcionan mediante el trabajo en sistema de turnos, tanto en horario diurno como nocturno, incluyendo trabajo durante los fines de semana y días domingo. De este modo, una de las exigencias principales que hacen a quienes aspiran a trabajar en ellas es contar con altos grados de disponibilidad y flexibilidad para cambiar turnos y trabajar fines de semana. Esta

flexibilidad horaria no está dirigida a mejorar la conciliación trabajo-vida, sino tiene como principio motor la rentabilidad de las empresas. Los teleoperadores necesitan ajustarse a las exigencias planteadas por la organización del tiempo de trabajo; por ejemplo, estando disponibles para trabajar algún día del fin de semana, o bien en horario nocturno, ajustando su jornada laboral a las necesidades del servicio. *“Nuestro trabajo es de lunes a domingo, 24 horas al día, Navidad, Año Nuevo. La flexibilidad es para el empresario”* (dirigenta sindical del sector) (Uribe-Echevarría y Morales, 2011).

Pese a que la organización del sistema de turnos y su rotación debiera ser capaz de enfrentar las fluctuaciones de la demanda en los centros de llamados, de manera que en estas empresas no debiera ser necesario trabajar horas extraordinarias, los datos del estudio mencionado arrojan lo contrario: el promedio de horas extras por trabajador era de 8,3 a la semana, promedio bastante alto si se considera que el máximo legal es de 2 horas extraordinarias diarias¹⁵. Ello conduce a jornadas prolongadas que no contemplan la situación de desgaste y estrés asociada a este tipo de trabajo (Uribe-Echevarría y Morales, 2011).

14. El Artículo Nº 40 bis C del Código de Trabajo chileno estipula: “Las partes podrán pactar alternativas de distribución de la jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente”.

15. Arts. Nº 30 y 31 del Código del Trabajo: Art. Nº 30 “Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor. Art. Nº31. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de 2 por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los 30 días siguientes a la notificación”.

REFLEXIONES FINALES

Este Documento de Trabajo muestra que la institucionalidad de la jornada laboral en los países de América Latina y El Caribe está caracterizada en la actualidad por varios hechos que tienden a ser contraproducentes al objetivo de garantizar un mayor equilibrio trabajo-vida con igualdad de género.

Destaca, entre otras cosas, la relativa lentitud con la cual las legislaciones laborales de los países de la región establecen una semana de trabajo de 40 horas, comparado con otras regiones del mundo, y que es considerada como estándar a alcanzar para lograr una mayor compatibilidad trabajo-vida (Convenio OIT sobre la reducción de las horas de trabajo, 1962, núm. 116 y Convenio OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, núm. 156).

Las estructuras del tiempo de trabajo remunerado, caracterizadas por extensas jornadas laborales y horarios de trabajo antisociales (*unsocial working hours*), siguen siendo diseñadas para trabajadores y trabajadoras sin responsabilidades familiares, con horas y horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a niños, enfermos y mayores dependientes.

Ha surgido una nueva generación de flexibilización de la jornada laboral que afecta especialmente los horarios de trabajo. Estamos frente a la paradoja que si bien las disposiciones legales sobre la flexibilidad de la jornada laboral son relativamente limitadas en la región, un número importante de trabajadores y trabajadoras están *de facto* empleados en jornadas flexibles.

Como muestra el presente estudio, si bien, en general, las formas más recientes de flexibili-

zación de la jornada laboral no se regulan explícitamente mediante los marcos normativos adoptados por los países de América Latina y El Caribe, están siendo facilitados por éstos y masificados en la práctica, debido a que las normas sobre jornada laboral otorgan una amplia libertad empresarial para organizar y distribuir el tiempo de trabajo.

Como se puede ver, los sistemas de tiempo de trabajo flexible actualmente en uso responden, en primer lugar, a las necesidades de las empresas de optimizar recursos y solo en forma muy limitada —en el caso de algunos grupos de empleados de niveles de cualificación altos— tienen como punto de partida las necesidades de los trabajadores respecto a una mayor flexibilidad de los horarios para compatibilizar mejor la vida laboral con la vida extra-laboral.

Los efectos sobre la conciliación trabajo-vida y el trabajo decente de las mujeres de las nuevas formas de flexibilización de la jornada laboral, en base de las cuales se han logrado importantes grados de flexibilidad para las empresas, están poco estudiados y regulados. Sin embargo, es notoria la tendencia de invadir, colonizar tiempos sociales importantes. Esto parece ser uno de los temas centrales. Se han creado nuevas articulaciones y tensiones entre trabajo y vida extra-laboral, con ventajas y desventajas para la conciliación entre el trabajo remunerado y otras actividades de trabajo y vida de las personas.

Si bien algunas formas de flexibilidad del tiempo de trabajo permiten una mayor compatibilidad del trabajo remunerado con trabajos y actividades extra laborales, particularmente aquellos que dicen relación con el cuidado de

los hijos –especialmente si aumenta la posibilidad de aprovechar periodos continuos o “bloques” de tiempo libre–, otras modalidades dificultan esta compatibilización.

Existen formas de flexibilidad de la jornada laboral que implican una alteración importante de la vida familiar, especialmente en los casos en los cuales existe menor previsibilidad y menor control sobre el tiempo de trabajo por parte de los/as trabajadores/as y cuando las horas de trabajo invaden tiempos sociales importantes (horarios de trabajo anti-sociales, *unsocial working hours*).

Los sistemas de trabajo flexible con mayor potencial que otros para compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo no-remunerado de cuidado son ambivalentes en términos de trabajo decente. Muchas veces se obtiene esta flexibilidad tan solo aceptando empleos en los más bajos niveles jerárquicos dentro de la empresa, con menores niveles de remuneraciones, prestaciones legales y extralegales, y menos posibilidades de desarrollar la carrera profesional.

Existe una importante diferencia entre la jornada de trabajo de hombres y mujeres. La mujeres que han aumentado su participación en la fuerza de trabajo en forma significativa durante la última década se insertan al trabajo remunerado en muchos casos en forma diferente que los hombres, lo que tiene profundas implicaciones en sus horas de trabajo como muestran sus tasas más altas de trabajo a tiempo reducido o parcial. La proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial es más alta aún en el trabajo independiente a cuenta propia. Muchos empleos a tiempo parcial representan subempleo por insuficiencia horaria que refleja la demanda de trabajo a tiempo parcial por parte de las empresas como parte de su estrategia flexibilizadora-precarizadora.

También los efectos de la inserción laboral de las mujeres en empleos atípicos y/o precarios sobre el bienestar de las mujeres y las relaciones de género son contradictorios. Por un lado, no se deben subestimar los efectos positivos del aumento de la participación laboral de las mujeres, incluso en condiciones de trabajo precarias como las generadas por la inestabilidad, los magros ingresos y la escasa protección social. Como muestran estudios de casos (véase Capítulo III), el acceso de las mujeres a tales trabajos puede representar un progreso respecto a condiciones previas, al aumentar su autonomía personal y económica y mejorar, de este modo, su capacidad de negociación al interior de la pareja y familia. La generación de ingresos propios, la ampliación de las relaciones interpersonales y el aprendizaje de nuevas competencias debilitan la habitual dependencia de las mujeres respecto de los hombres, y dirigen las relaciones sociales de género existentes hacia otras con mayor potencialidad de igualdad.

Por el otro lado, la inserción de grandes grupos de mujeres a empleos informales y/o precarios reproduce la segregación laboral por género, y la estratificación de género en el acceso a la protección social, por el simple hecho de que en la mayoría de los casos los trabajos a tiempo parcial no proporcionan ni ingresos suficientes para asegurar la subsistencia, ni protecciones adecuadas en la vejez y durante períodos de enfermedad, desempleo, embarazo, alumbramiento y lactancia.

Se concluye que la conciliación de la vida laboral y familiar y el acceso de las mujeres al trabajo decente requiere de nuevas regulaciones de la jornada laboral, tanto de su longitud como de su distribución diaria, mensual y anual. La conciliación entre los procesos productivos y reproductivos requiere de jornadas laborales regulares o estándar más cortas para hombres y mujeres (Recomendación 165 de

la OIT, Párrafo 18, sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares¹⁶) y un ordenamiento de los horarios del trabajo que no se orientan exclusivamente en las necesidades de flexibilidad de las empresas, sino también en las necesidades sociales y recreativas de las personas y de las familias.

En la actualidad, formas de flexibilidad del tiempo de trabajo orientadas a satisfacer las necesidades de tiempo de los trabajadores con responsabilidades familiares encuentran poca atención. La disponibilidad de políticas y programas diseñados para apoyar a los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares que pueden ayudar a aumentar sustancialmente el grado de participación de las mujeres en el empleo remunerado incluyendo sus horas de trabajo, son muy limitados. Solo un porcentaje menor de empresas aplican sistemas de horas y horarios de trabajo que permiten equilibrar el trabajo y la familia, y solamente para algunos grupos de empleados, en general, los más cualificados. Como resultado, los trabajadores con responsabilidades familiares –en su mayoría mujeres– pueden ser obligados a buscar este tipo de arreglos laborales en el trabajo a cuenta propia y/o en la economía informal, trabajando muchas veces desde su propia casa. Se trata de empleos que ofrecen flexibilidad horaria a costa, generalmente, de remuneraciones bajas y falta de protección social. El balance entre trabajo remunerado y trabajo de cuidado se logra muchas veces a costa de trabajar horas excesivas y en horarios antisociales, es decir, de noche y en fines de semana.

Para aumentar la compatibilidad trabajo-familia con igualdad de género se propone, entre otras cosas:

1. Avanzar en la reducción del tiempo de trabajo (jornada diaria, semanal y anual). Establecer sucesivamente una jornada laboral normal de 40 horas semanales y revisar las normas legales que permiten extender la jornada laboral ordinaria y trabajar en forma excesiva horas extraordinarias. Esto incluye determinar cual es el período de referencia en los sistemas de promediación de horas de trabajo sobre períodos multisemanales y en que condiciones se permitirían utilizar o extender estos períodos.
2. Establecer un conjunto de principios que orienten el diseño e implementación de una flexibilidad equilibrada del tiempo de trabajo que resulte apropiada y goce de aceptación social, entre las necesidades de los trabajadores y de la comunidad, por un lado, y los requerimientos de las empresas, por el otro lado. Habida cuenta del recurso creciente a diferentes formas de flexibilización del tiempo de trabajo, lo que se trata de determinar es como conciliar la variabilidad de las horas y horarios de trabajo impulsada por el empleador con la capacidad de los trabajadores de elegir, o al menos influenciar, sus horas y horarios de trabajo. Esta tarea requiere realizar estudios que muestran los efectos de los diferentes sistemas de trabajo flexible sobre diferentes grupos de trabajadores en términos del equilibrio de trabajo y vida con enfoque de género.
3. Fortalecer la protección de tiempos sociales importantes: la tarde/noche, fin de semana, especialmente en el caso de los nuevos sistemas de turnos. Garantizar tiempos de trabajo previsibles. Se sugiere (OIT, 2011) que solo un día de

16. La recomendación 165 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares, Párrafo 18, menciona la necesidad de reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y las horas extraordinarias.

descanso semanal es normalmente insuficiente para evitar que se deteriore la capacidad de atención y rendimiento de los trabajadores y que convendría contar como mínimo con dos días sucesivos de descanso. Esto parece más cierto aún desde el punto de vista de los trabajadores con responsabilidades familiares y de las posibilidades de redistribuir el trabajo doméstico y de cuidado entre hombres y mujeres.

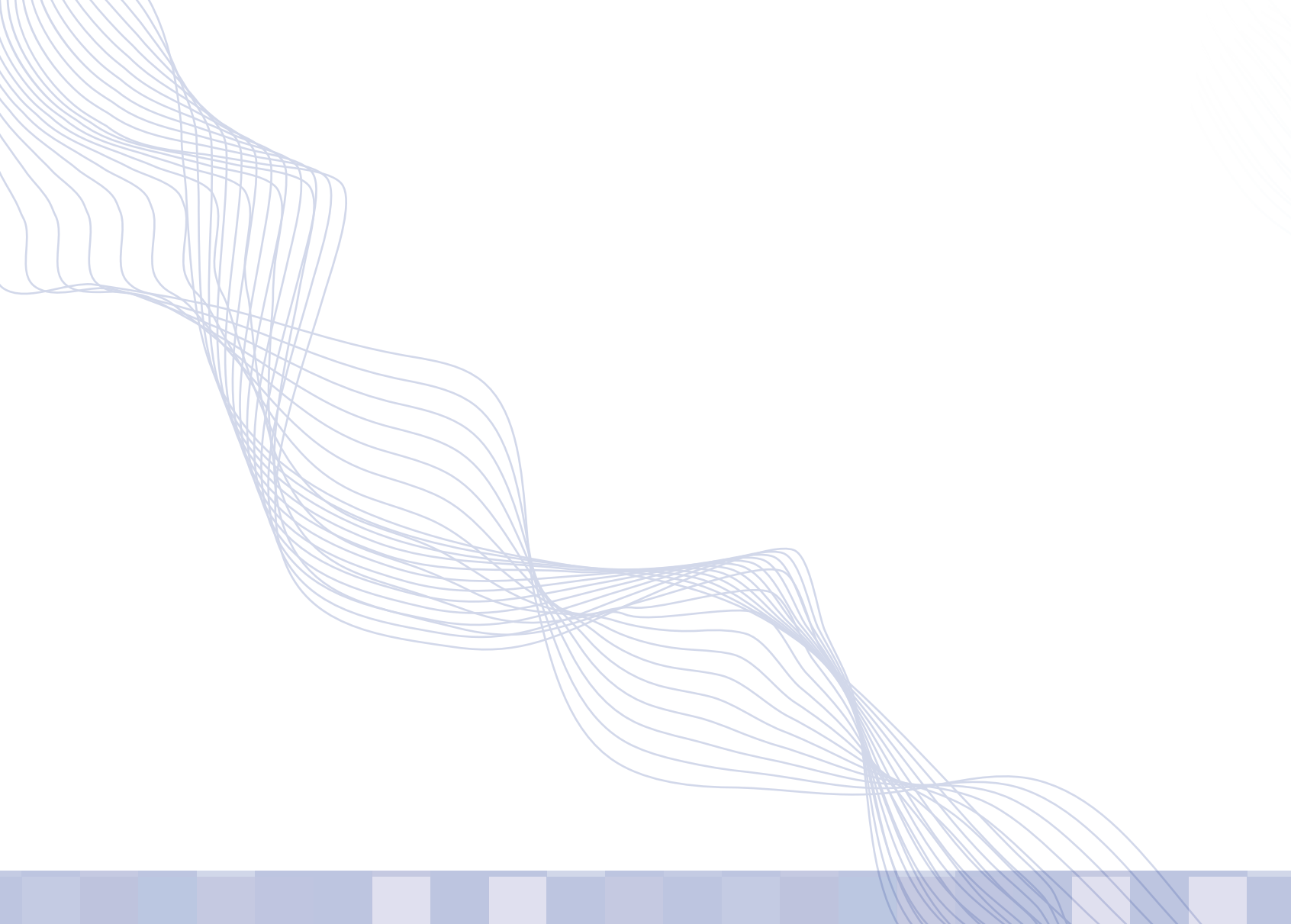
4. Diseñar y aplicar medidas tendientes a una distribución más uniforme de las horas de trabajo semanales entre hombres y mujeres. Esto incluye medidas que promueven, en el caso de las mujeres, jornadas parciales “largas”, es decir, jornadas parciales que tengan una duración cercana a la duración de una jornada laboral completa; al mismo tiempo que se busca reducir el exceso de horas de trabajo en el caso de muchos hombres.

LITERATURA CONSULTADA

- Aguirre, Rosario; García, Cristina; Carrasco, Cristina (2005). *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*. Serie Mujer y Desarrollo N° 65, CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, julio.
- Arrau, Fernando (2005). *La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América Latina. El caso chileno*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones. Serie Estudios, Alo XV, N° 318.
- CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT (2013). *Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile. ISBN 978-92-2-328105-2 (impreso), ISBN 978-92-2-328106-9 (web pdf).
- CEPAL (2013). *Panorama Social de América Latina 2013*. Publicación de las Naciones Unidas. ISBN: 978-92-1-221118-3, ISSN impreso: 1020-5152 LC/G.2580, Santiago de Chile.
- Díaz, Estrella; Ruiz Tagle, Jaime; Aguilar, Omar; Frías, Patricio (2000). *La jornada de trabajo en el sector comercio: la experiencia en grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas en malls*. Cuaderno de Investigación 12. Santiago: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile.
- Echeverría, Magdalena; López, Diego; Santibañez, Ibcia; Vega, Humberto (2004). *Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas*. Cuadernos de Investigación N°22, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Gobierno de Chile, Santiago de Chile, octubre.
- Fagan, C. y otros (2011). *The influence of working time arrangements on work-life integration or “balance”: A review of the international evidence*, documento de investigación de antecedentes preparado para la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo de la OIT, Ginebra, 17-21 de octubre.
- Gálvez, Thelma (2005). *Incorporación y segregación de las mujeres en nuevas formas de trabajo*. Servicio Nacional de la Mujer, Gobierno de Chile.
- Gálvez, Thelma; Henríquez, Helia; Morales, Gabriela; Uribe-Echevarría, Verónica; Yáñez, Sonia (2009). *Remuneración de Vendedores y Vendedoras en Grandes Tiendas*. Gobierno de Chile, Dirección del Trabajo, División de Estudios. Temas Laborales N°24, octubre.
- Hendriks, Anaïs; León, Consuelo; Chinchilla, Nuria (2006). *Estado de las políticas de conciliación en Hispanoamérica*. Centro Internacional Trabajo y Familia, Universidad de Navarra. Estudio N°36, marzo.

- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2011). *Caracterización de los trabajadores a jornada parcial en Chile*. Documento de Trabajo N°1, Departamento de Estudios Sociales, Santiago de Chile, mayo.
- International Labour Office (ILO) (1967). *Hours of work. A world survey of national law and practice*. Geneva, ILO.
- International Labour Office (ILO) (2013). *Working conditions laws report 2012: A global review*/Naj Ghosheh. Geneva, ILO.
- International Labour Office (ILO) (1958). *Hours of Work, International Labour Conference Report VIII*. Geneva, ILO.
- Lee, Sangheon; McCann, Deirdre; Messenger, Jon C. (2007). *Working Time Around The World. Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*. Geneva, ILO.
- Leiva, Sandra (2000). "Part-time work in Chile. Is it precarious employment? Reflections from a gender perspective". Serie Mujer y Desarrollo 26. CEPAL. Santiago de Chile, enero. United Nations publication LC/L.1301-P. ISBN: 92-1-121254-5.
- López, Diego (2002). *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*. Análisis laboral N°16, Friedrich Ebert Stiftung, septiembre, Santiago de Chile.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2011). *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17-21 de octubre). Ginebra.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2007). *Tiempo de trabajo decente. El equilibrio entre las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios*. Ginebra, OIT.
- Rau, Tomás (2008). *Trabajo a tiempo parcial: Análisis del caso chileno*. Serie de Documentos de Trabajo. Departamento de Economía. Universidad de Chile. Santiago de Chile, noviembre.
- Ruiz-Tagle, Jaime; Aguilar, Omar; Frías, Patricio (1998). Estudio sobre Jornada Laboral en el Comercio. Depto. Estudios, Dirección del Trabajo (documento no publicado).
- Todaro, Rosalba; Yáñez, Sonia (editoras) (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago, CEM Ediciones.
- Uribe-Echevarría, Verónica; Morales, Gabriela (2010). *Atendiendo a los clientes de los clientes: la industria del call center y sus condiciones laborales*. Serie Aportes al Debate Laboral N°24. Dirección del Trabajo. Departamento de Estudios. Santiago de Chile.

- Yáñez, Sonia; Díaz, Ximena; Medel, Julia (2002). *Flexibilización del tiempo de trabajo en Chile: ¿hacia una mayor igualdad de oportunidades o de nuevas inequidades de género?* Documento de Trabajo Proyecto Fondecyt N° 10000140. Santiago, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Yáñez, Sonia (2004a). “La flexibilidad laboral como nuevo eje de la producción y reproducción”. En: Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (ed.). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Capítulo I. Santiago, CEM Ediciones, páginas 35-73.
- Yáñez, Sonia (2004b). “Escenarios de flexibilidad laboral y formas de empleo flexible en un estudio de empresas”. En: Rosalba Todaro y Sonia Yáñez (ed.). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Capítulo II. Santiago, CEM Ediciones, páginas 74-122.
- Yáñez, Sonia (2009). “Cambios del trabajo y nuevas exigencias de la reproducción de la fuerza de trabajo. Perspectivas analíticas para el estudio de la calidad del empleo con enfoque de género”. En: *¿Malos tiempos para un “buen” trabajo? Calidad del trabajo y género*. Cuadernos de Investigación N°4, Fundación Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile, agosto, pp. 7-10.
- Yáñez, Sonia; Mauro, Amalia; Medel, Julia (2009). “Calidad del trabajo y género: evidencias cuantitativas y cualitativas”. En: *¿Malos tiempos para un “buen” trabajo? Calidad del trabajo y género*. Cuadernos de Investigación N°4, Fundación Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile, agosto, pp. 11-28.
- Yáñez, Sonia; Medel, Julia (2008). “¿Malos tiempos para el Buen Trabajo?”. En: *Desafíos de género, relaciones laborales y políticas de igualdad*. Centro de Estudios Laborales. Fundación Trabajo & Sociedad. Documentos y Estudios 2, enero, Santiago de Chile, pp. 200-209.
- Yáñez, Sonia; Medel, Julia (2000). “Género y trabajo en el contexto de flexibilización productiva y laboral: un estudio de casos”. Documento de Trabajo. Santiago, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Yáñez, Sonia (2012). “Tendencias de la jornada laboral en los países de América Latina y El Caribe desde la perspectiva de la conciliación de trabajo y familia y el acceso de las mujeres al trabajo decente”. Informe final de consultoría para la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina en el marco de la elaboración del Informe Regional “Trabajo decente e igualdad de género en América Latina y el Caribe: Propuestas para mejorar el acceso y la calidad de los empleos de las mujeres en Región”, Santiago de Chile, mayo (no publicado).
- Yáñez, Sonia (2015). “La Precarización laboral. Aspectos de la discusión internacional”. En: Yáñez, Sonia y Karina Narbona (2015) (compiladoras): *Informe-Relatoria del Seminario-Taller “Las implicancias de la expansión del empleo precario para la organización y acción sindical”*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO-Chile). Santiago de Chile, marzo.



Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Av. Dag Hammarskjöld 3269, Vitacura, Santiago, Chile
Tel. +56 2 2290 0200 • contacto@flacsochile.org
www.flacsochile.org

