

## mujer y desarrollo

# **E**l trabajo a tiempo parcial en Chile

**¿Constituye empleo precario?**

**Reflexiones desde la perspectiva de género**



NACIONES UNIDAS



**Unidad Mujer y Desarrollo**

**Santiago de Chile, enero de 2000**

Este documento fue preparado por Sandra Leiva, como parte de su práctica profesional de socióloga en la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL.

Las opiniones expresadas en este trabajo, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de la exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

---

Publicación de las Naciones Unidas

LC/L.1301-P

ISBN: 92-1-321565-7

Copyright © Naciones Unidas, enero de 2000. Todos los derechos reservados

Nº de venta: S.00.II.G.9

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

---

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N.Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

## Índice

---

<b>Resumen</b> .....	5
<b>Introducción</b> .....	7
<b>Sección I: Efectos de la mundialización sobre el empleo desde una perspectiva de género</b> .....	9
<b>Sección II: Los cambios en la estructura del empleo: hacia nuevas modalidades</b> .....	11
Aparición de nuevas modalidades de empleo en América Latina .....	12
Conceptualización de las nuevas modalidades de empleo .....	12
¿Qué se entiende por empleo precario?.....	13
¿Son los trabajos atípicos empleos precarios? .....	14
<b>Sección III: El trabajo a tiempo parcial en Chile desde una perspectiva de género</b> .....	17
Antecedentes generales de la economía chilena hasta 1998 .....	17
Antecedentes del trabajo a tiempo parcial .....	18
¿Qué es el trabajo a tiempo parcial?.....	19
El trabajo a tiempo parcial en Chile .....	19
Advertencia metodológica.....	20
Caracterización del trabajo a tiempo parcial.....	21
1. Contexto general.....	21
2. Estructura del trabajo en jornada parcial y en jornada completa.....	21
3. Caracterización general del trabajo a tiempo parcial .....	23
Diferencia de resultados entre la Encuesta CASEN y la Encuesta Nacional del Empleo.....	29
Conclusiones de la caracterización del trabajo a tiempo parcial .....	30

El trabajo a tiempo parcial como empleo precario .....	30
1. Dimensión de la inestabilidad .....	30
2. Dimensión de la inseguridad .....	32
3. Dimensión de la insuficiencia .....	33
Conclusiones del trabajo a tiempo parcial como empleo precario .....	33
<b>Sección IV: Conclusiones</b> .....	35
<b>Sección V: Propuestas</b> .....	37
<b>Bibliografía</b> .....	39
<b>Números publicados</b> .....	43

## Índice de cuadros

Cuadro 1: Tramos etarios de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994 .....	24
Cuadro 2: Categoría ocupacional de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994 .....	25
Cuadro 3: Tamaño del establecimiento en que se emplean los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994 .....	26
Cuadro 4: Años de estudio de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994 .....	26
Cuadro 5: Quintiles de ingreso de los hogares de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994 .....	27
Cuadro 6: Estado civil de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994 .....	27
Cuadro 7: Ocupación principal de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994 .....	28
Cuadro 8: Ramas de actividad económica en que se emplean los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994 .....	28
Cuadro 9: Servicios en que se emplean los trabajadores a tiempo parcial, Chile 1994.....	29
Cuadro 10: Trabajadores a tiempo parcial con contrato de trabajo escrito, Chile, 1994.....	31
Cuadro 11: Trabajadores a tiempo parcial con contrato escrito, casos aplicables, Chile, 1994 .....	31
Cuadro 12: Tipo de empleo de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994.....	32
Cuadro 13: Tipo de empleo de acuerdo a su permanencia, de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994 .....	32
Cuadro 14: Cotizaciones previsionales de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994 .....	32
Cuadro 15: Remuneración de los trabajadores a tiempo parcial, Chile, 1994.....	33

## Índice de gráficos

Gráfico 1: Trabajadores en jornada completa y en jornada parcial en Chile, 1994 .....	22
Gráfico 2: Distribución del empleo masculino en jornada completa y en jornada parcial en Chile, 1994 .....	22
Gráfico 3: Distribución del empleo femenino en jornada completa y en jornada parcial en Chile, 1994 .....	23
Gráfico 4: Jornada parcial femenina y masculina en Chile, 1994.....	24

---

## Resumen

---

La mundialización de la economía ha traído consigo diversos efectos sobre el empleo, dentro de los cuales se destacan los cambios en las estructuras de trabajo, abriendo paso a nuevas formas, “atípicas” de empleo. Tales modalidades muchas veces son asociadas a una baja calidad de empleo, hasta el punto de utilizar los conceptos “modalidades atípicas de empleo” y “empleos precarios” como expresiones sinónimas. Se afirma en la literatura que son las mujeres las más afectadas por estos cambios.

En este estudio se observa una particular modalidad atípica de empleo: el trabajo a tiempo parcial en Chile. Se quiere determinar si esta modalidad constituye empleo precario a la luz de una perspectiva de género. Para ello es medida la precariedad de acuerdo a tres dimensiones: la inestabilidad; la inseguridad y la insuficiencia de ingresos. Se utilizan los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica, CASEN, debido a las posibilidades que ofrece para la caracterización del empleo precario. Cabe destacar que por razones metodológicas se opta por la versión 1994, en lugar de la versión 1996, puesto que resulta más conveniente la medición del trabajo a tiempo parcial en horas semanales, en razón de la viabilidad de realizar comparaciones internacionales.

La investigación revela que los instrumentos de recolección de datos nacionales son insuficientes para una adecuada medición del trabajo a tiempo parcial. Según los datos obtenidos, tal modalidad de empleo representa un 10% del empleo total, correspondiendo apenas un poco más de la mitad de los casos al empleo femenino. En términos generales, puede concluirse que la mitad de los trabajos realizados a

tiempo parcial constituyen empleos precarios y que esta modalidad resulta igualmente precaria para ambos sexos, puesto que no se observa una diferencia significativa entre ambos resultados.

La autora expresa sus especiales agradecimientos a Nieves Rico, Diane Alméras, Rosa Bravo, Laís Abramo, Irma Arriagada y Molly Pollack, así como a la División de Estadísticas y Proyecciones Económicas de la CEPAL, por sus valiosos comentarios y por el apoyo otorgado a esta investigación.

## Introducción

---

La mundialización de la economía ha traído varios efectos sobre el empleo, dentro de los cuales se destacan aquí los cambios en la estructura del trabajo y la consiguiente aparición de nuevas modalidades, llamadas generalmente modalidades atípicas de empleo. Estas modalidades presentan con frecuencia una baja calidad de empleo. Incluso a menudo se hacen los términos “modalidades atípicas de empleo” y “empleo precario” expresiones sinónimas. Se afirma en la literatura existente que estas formas afectan mayoritariamente a las mujeres.

Esta investigación estudia una de las modalidades atípicas de empleo en particular: el trabajo a tiempo parcial en Chile, haciendo la salvedad de que si bien para los países industrializados este tipo de trabajo no es nuevo, puesto que existe desde hace ya varias décadas, en Chile ha aparecido recientemente, por lo que se le puede subsumir en la categoría de empleo atípico. De hecho, cabe destacar que la legislación chilena no consagra como una figura autónoma el trabajo a tiempo parcial, para lo cual se considera en este estudio como trabajo a tiempo parcial toda prestación de servicios personales en una jornada de trabajo inferior a 35 horas semanales.

En Chile el trabajo a tiempo parcial es un tema que ha sido muy poco investigado, a diferencia de los países industrializados, donde esta modalidad de trabajo ha sido estudiada desde hace varias décadas, existiendo numerosas investigaciones al respecto. Específicamente, la aproximación al trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva de género, es aún más singular.

Además, existen dificultades en Chile para la medición del trabajo a tiempo parcial, puesto que los instrumentos nacionales que proporcionan tal información —la Encuesta CASEN y la Encuesta Nacional del Empleo— son insuficientes para obtener toda la información necesaria respecto a esta modalidad de trabajo. Además, las modificaciones que se han realizado en el último tiempo han ido en desmedro de la investigación sobre el trabajo a tiempo parcial.

Este estudio utiliza la Encuesta CASEN 1994 debido a las posibilidades que ofrece para la caracterización del empleo precario, por cuanto proporciona información acerca de la existencia de contrato escrito; permanencia en el empleo; cotización en sistemas previsionales; entre otras. Cabe destacar que por razones metodológicas se opta por la versión 1994, en lugar de la versión 1996, puesto que resulta más conveniente la medición del trabajo a tiempo parcial en horas semanales, en razón de la viabilidad de realizar comparaciones internacionales.

La pregunta que guía el presente estudio es en qué medida el trabajo a tiempo parcial constituye empleo precario. Cabe destacar que el concepto de precariedad se entiende para los efectos de este estudio de acuerdo a tres dimensiones o perspectivas de precariedad: inestabilidad; inseguridad e insuficiencia de ingresos. Adicionalmente, se observa si esta condición de precariedad se manifiesta de igual forma en el empleo masculino que en el femenino.

Se asume en el estudio la perspectiva de género, es decir, una mirada que pone énfasis en las similitudes y diferencias entre el empleo masculino y femenino, lo que permite visualizar problemáticas que afectan específicamente a las mujeres, que en ausencia de tal perspectiva no sería posible observar.

En la primera sección de este trabajo se presentan los efectos de la mundialización de la economía sobre el empleo a nivel mundial desde una perspectiva de género. En la segunda sección se detallan algunos de estos efectos, poniendo especial énfasis en las modalidades atípicas de empleo en América Latina. Se realiza la pregunta de si estas modalidades nuevas constituyen empleo precario.

En la tercera sección se observa una determinada modalidad de trabajo atípico: el trabajo a tiempo parcial. Para ello se presentan antecedentes generales de tal modalidad de empleo y posteriormente se realiza una caracterización de ésta. A continuación se observa la precariedad del trabajo a tiempo parcial a la luz de tres dimensiones, a saber, inestabilidad, inseguridad e insuficiencia de ingresos.

En la sección siguiente se presentan las conclusiones del estudio y finalmente, se realizan propuestas en torno al trabajo a tiempo parcial en Chile destinadas fundamentalmente a mejorar los instrumentos nacionales de recolección de datos para el avance en la investigación de esta modalidad de empleo.

## **Sección I: Efectos de la mundialización sobre el empleo desde una perspectiva de género**

---

La economía mundial ha venido experimentando profundas transformaciones desde la última década, las que se suceden a un ritmo creciente, debido al proceso de mundialización que tiene lugar. Entre estos cambios es objeto de preocupación de este trabajo los efectos que la internacionalización de la economía ha tenido sobre el empleo en general, y sobre el empleo femenino en particular. Cabe destacar que estos efectos son diversos para las distintas regiones en el mundo, ya se trate de países industrializados, países con economía en transición o países en desarrollo, siendo también diversas sus consecuencias para hombres y mujeres de distintos sectores sociales y con distinta capacitación y experiencia laboral, entre otras variables.

En el caso de los países industrializados el principal problema en materia de empleo lo constituye el desempleo, por lo que han proliferado nuevas reflexiones. Unas se centran sobre el llamado “crecimiento” sin empleo, otras debaten sobre la desaparición del trabajo en el sentido que hoy lo conocemos. Por otra parte, los países con economía en transición, viven problemáticas relacionadas con la apertura hacia el comercio internacional, lo que ha provocado el desempleo en masa como lo más relevante de destacar en materia de impacto. Por último, los países en desarrollo son afectados en su gran mayoría principalmente

por problemas de desempleo y de subempleo, lo que es consecuencia de que no se han podido recuperar de la crisis de los años 80.<sup>1</sup>

La OIT (1996) prevé que la intensificación de la competencia mundial se plasmará en tres elementos. El primero es la reacción de las empresas ante una competencia más fuerte, para lo cual se emplearán medidas de reestructuración, de tal modo de reducir los costos al mínimo, lo que puede tener efectos negativos sobre los salarios y las condiciones de empleo. El segundo elemento es un debilitamiento de la posición negociadora de los trabajadores, y el tercero es un debilitamiento de la capacidad reglamentaria del estado ante una competencia económica más dura.

El presente estudio se ocupa del primero de los efectos mencionados, esto es, la reacción de las empresas ante la competencia, en lo que dice relación con los efectos negativos asociados a las medidas de reestructuración, particularmente en lo que se refiere a un deterioro de la calidad del empleo.

Es importante destacar que la mundialización tiene efectos diferenciales sobre hombres y mujeres, de tal forma que el empleo femenino es asociado con pobreza, desempleo, subempleo y malas condiciones de empleo, entre otras temáticas. En efecto, el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Naciones Unidas, 1996), realizada en Beijing, afirma que la recesión económica de muchos países industrializados y en desarrollo, así como la reestructuración que se está implementando en los países con economía en transición, han tenido consecuencias negativas sobre el empleo femenino.<sup>2</sup>

La Plataforma de Acción de Beijing señala que las transformaciones económicas de la última década han producido en algunos sectores un aumento del desempleo femenino y una precarización de sus empleos, lo que implica que aumenta la proporción de las mujeres entre los pobres. La difícil situación laboral ha llevado a las mujeres a buscar nuevas alternativas de empleo, de tal forma que cada vez hay más mujeres que trabajan por cuenta propia o que son propietarias de pequeñas o medianas empresas. Al mismo tiempo, la mayoría de los trabajadores que se emplea bajo condiciones especiales son mujeres, como las trabajadoras por temporada, aquellas que realizan varias jornadas a tiempo parcial, las que trabajan a contrata y las que trabajan en su propio domicilio.

---

<sup>1</sup> Para ver más antecedentes acerca de los efectos de la crisis económica en la década de los 80 en los países en desarrollo, ver OIT, 1996.

<sup>2</sup> Esta Conferencia fue muy importante en la promoción de la mujer, en especial por la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing, la que 189 países se comprometieron a implementar en sus respectivas naciones. Cabe destacar que tal Plataforma contempla doce objetivos prioritarios en el desarrollo de la mujer, entre los cuales se destacan para los efectos de esta investigación, la situación de la mujer en la economía y la situación de las mujeres pobres.

## Sección II: Los cambios en la estructura del empleo: hacia nuevas modalidades

---

En las dos últimas décadas han surgido algunas modalidades de empleo distintas de las clásicas, entre las que se cuentan el empleo a tiempo parcial, el empleo temporal y el trabajo por cuenta propia. Estas modalidades se apartan en una o varias características del empleo “normal” de dedicación plena. La OIT (1996) señala que tales modalidades presentan ciertas desventajas, tales como niveles inferiores de seguridad social, de derechos laborales y de remuneraciones en relación a los empleos clásicos, sin embargo no es posible realizar una afirmación concluyente al respecto, puesto que para ciertos grupos tales modalidades podrían reportar condiciones más bien ventajosas.

En los países de la OCDE, desde el comienzo de los 70, ha aumentado considerablemente por lo menos una de las nuevas modalidades de empleo. Si bien no en todos ellos ha aumentado el trabajo temporal y el trabajo por cuenta propia, lo que es indiscutible es el aumento del empleo a tiempo parcial en todos ellos, aun cuando la proporción del aumento sea bastante heterogénea.

En los países industrializados han emergido con fuerza en los últimos cinco años distintas tesis que ponen en tela de juicio el concepto de pleno empleo.<sup>3</sup> Una de estas tesis se refiere a la

---

<sup>3</sup> Entre ellas se cuentan aquellas que suponen la disminución de los puestos de trabajo; las que se refieren a la desaparición del concepto de trabajo tal y como lo conocemos; otras que afirman que han cambiado las actitudes respecto del trabajo de tal forma que la gente prefiere trabajar menos, y por último aquellas que afirman que el desempleo es voluntario, porque los trabajadores

desaparición del concepto de trabajo tal y como lo conocemos hoy en día. Estos autores afirman que la modalidad laboral dominante del empleo en los países industrializados, esto es, el empleo asalariado, estable y con una enumeración de tareas, está en peligro de extinción. “Lo que está desapareciendo hoy no es simplemente cierto número de puestos de trabajo ... sino *el trabajo propiamente dicho*” (Bridges, 1995, citado en OIT, 1996: 28).

## **Aparición de nuevas modalidades de empleo en América Latina**

Se ha decidido reparar en el tema de las modalidades atípicas de empleo, pues a pesar de que éstas parecieran ser mucho más relevantes y más visibles en los países industrializados, se ha comprobado que los empleos atípicos también se extienden a los países en desarrollo.

A nivel regional, la VII Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe,<sup>4</sup> destacó que los cambios del mercado laboral aún no se reflejan en las estadísticas. Han comenzado a surgir modalidades de trabajo distintas de las clásicas, llamadas empleos “atípicos”, en los cuales hay gran cantidad de trabajadoras. Las principales características de estos empleos son la incertidumbre, pues el trabajo ya no es percibido como algo para toda la vida; la flexibilización de los contratos, en tanto algunos son permanentes y otros temporales, lo que implica salarios y sistemas de seguridad distintos y por último, la prolongación de la jornada de trabajo por razones de productividad. Las modalidades atípicas de empleo exigen tanto una nueva legislación laboral como la creación de nuevos mecanismos de previsión social (CEPAL, 1997b).

Según investigaciones llevadas a cabo por Abramo (1997a), la flexibilización del mercado laboral ha provocado una tendencia al aumento de los empleos eventuales, temporales, de medio tiempo, a domicilio y subcontratación, en los cuales la proporción de empleo femenino es significativa. Estos trabajos son muchas veces precarios e inseguros, e implican un aumento de la carga de trabajo, una reducción de las remuneraciones y pérdida de protección laboral.

La flexibilización implica un aumento de las formas de empleo atípicas, tales como contratos de corta duración o de tiempo parcial. Al respecto, Valenzuela (1997) y Abramo (1997a) afirman que ha venido aumentando la proporción de mujeres en los empleos precarios, ya se trate de las “viejas” ocupaciones precarias (trabajo doméstico, por cuenta propia) como de las “nuevas” modalidades del trabajo a domicilio eventual, a tiempo parcial y subcontratado.

Por otra parte, el trabajo a tiempo parcial, fenómeno que es más común en los países industrializados, es asociado a una pauperización invisible, puesto que la remuneración proporcional a las horas de trabajo es inferior a los empleos de jornada completa (Valenzuela, 1997). Valenzuela afirma que mientras que en estos países el trabajo a tiempo parcial es asociado al subempleo, en América Latina el subempleo toma la forma de trabajos por cortos períodos, con baja productividad.

## **Conceptualización de las nuevas modalidades de empleo**

El concepto de empleo atípico se define, según Guerra (1994), por oposición a lo que es un empleo estándar, de tal forma que el empleo atípico es aquél empleo que se aleja del empleo normal en una de las siguientes características: contrato de duración indefinida; un solo empleador y un solo lugar de desempeño del trabajo; régimen de jornada completa de trabajo; organización del

---

decidirían libremente y en forma racional cuándo entrar y cuándo salir del mercado de trabajo, así como cuántas horas y con cuánta continuidad trabajar. Para más detalles ver OIT, 1996a.

<sup>4</sup> Esta Conferencia se llevó a cabo en Santiago de Chile en noviembre de 1997.

trabajo rígida; previsión social y protección legal de ciertos derechos; en ciertos casos, posibilidad de existencia de sindicato, de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente.

Basándose en estos criterios, Guerra clasifica los empleos atípicos en: Trabajo de duración indefinida; de prestación discontinua; a tiempo parcial; a domicilio; subcontratación; y por último, con horarios inhabituales, variables y fragmentarios.

Por su parte, el Informe de la OIT (1998a) considera dentro de los empleos atípicos varias modalidades, entre las que se destacan el contrato por honorarios; el trabajo a domicilio; el trabajo a tiempo parcial y aquellos empleos que tienen una distribución de la jornada distinta del esquema tradicional.

La problemática es que las nuevas modalidades de empleo son vulnerables a una merma en la calidad del empleo, puesto que mientras el empleo “normal” está regulado por la legislación laboral y tiende a protegerlo, las modalidades nuevas aparecen por lo general en un contexto de flexibilización del mercado laboral, de desregulación de las normas laborales, y todo lo que esté asociado a una disminución de costos por parte de los empleadores al ocupar a un empleado en su trabajo. Esta situación se ve facilitada en el caso chileno pues existen grandes vacíos en la legislación laboral. Al no estar reguladas en forma satisfactoria estas modalidades, la modalidad atípica deviene en empleo precario.

Además, los empleos atípicos se alejan de los empleos estándares en alguna característica determinada, como por ejemplo la estabilidad en el empleo, la que generalmente resulta ser vital, y al estar ausente, el empleo se torna precario.

## **¿Qué se entiende por empleo precario?**

Según la definición proporcionada por la OIT (1998b) empleo precario es una “Relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación.” Es interesante destacar de esta definición que la noción de precariedad alude a una dimensión: aquélla de la seguridad, la que es considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo.

Cabe preguntarse por qué no han sido consideradas en esta definición otras dimensiones, como la insuficiencia de los ingresos o la inestabilidad, dimensiones que otros autores han considerado para caracterizar la noción de precariedad.

En efecto, Rodgers (1989) identifica cuatro criterios para la determinación de un empleo precario. En primer lugar, un empleo es precario cuando tiene un reducido horizonte de tiempo o cuando existe un gran riesgo de pérdida de empleo; en segundo lugar, cuando existen pocas posibilidades para los trabajadores de controlar las condiciones de empleo; tercero, cuando no existe protección o la seguridad social no está garantizada y por último, cuando los bajos ingresos están relacionados con condiciones de pobreza. En total comprende el concepto de precariedad las dimensiones de inestabilidad, carencia de protección, inseguridad, así como debilidades sociales y económicas. Rodgers enfatiza que no es una sola dimensión, sino la combinación de los diversos factores, la que determina un empleo precario.

Según Guerra (1994), un empleo es precario si es inestable e inseguro, según lo afirma: “Proponemos por tanto definir al empleo precario como aquel empleo inestable, e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante” (Guerra, 1994: 56).

Para este autor, un empleo inestable es aquél en el cual hay carencia de contrato de trabajo indefinido, ya sea que haya ausencia de contrato, o contrato a plazo fijo, a honorarios, temporal o eventual, en tanto que un empleo inseguro es aquél que no presenta respaldo de leyes sociales de cobertura, como las de salud laboral o previsión. Un empleo se determina como precario de acuerdo a tres factores: perspectiva de la inseguridad; perspectiva de la inestabilidad y perspectiva de la insuficiencia. Guerra propone realizar una gradación de precariedad, según la combinación de éstos y otros factores.

Ameglio (1988) realiza, junto a otros autores, un estudio de empleo precario en el Uruguay. El autor distingue entre empleo precario y empleo precario asalariado, es decir, aquel trabajo desarrollado en relación de dependencia, con lo que excluye ciertas modalidades de empleo precario, como el trabajo informal, entre éste, el trabajo por cuenta propia, la organización familiar del trabajo y la pequeña empresa. Es interesante ver cómo este autor establece una distinción al interior del trabajo precario, diferenciando entre trabajo precario formal y trabajo precario informal. Dentro del empleo precario asalariado, el autor distingue las modalidades de subcontratación; empleo por tiempo determinado; contratación vía empresa suministradora; trabajo a tiempo parcial.

Por otra parte, Todaro reconoce una falta de acuerdo sobre la definición de trabajo precario e intenta “una aproximación que dé cuenta de la falta de estabilidad e inseguridad en el empleo” (Todaro, 1997b: 30). Todaro afirma que encontramos estas características en un tipo de relación laboral no permanente; en la inexistencia de contrato; en la falta de acceso al sistema previsional y en el trabajo por cuenta propia con muy bajo salario.

A partir de estas variables, Todaro considera las siguientes categorías para determinar un empleo precario, las que conforman 7 dimensiones de precariedad: a) trabajadores/as permanentes sin contrato; b) trabajadores/as permanentes con contrato que no cotizan en el sistema previsional; c) trabajadores/as no permanentes, tengan o no contrato; d) servicio doméstico permanente que no cotiza; e) servicio doméstico no permanente; f) trabajadores/as por cuenta propia no profesionales que ganan menos de un salario mínimo y g) familiares no remunerados.

En este estudio se acoge el concepto de Guerra (1994), de tal modo que un empleo precario se entenderá de acuerdo a las tres perspectivas que este autor propone: perspectiva de la inseguridad; perspectiva de la inestabilidad y perspectiva de la insuficiencia.

## **¿Son los trabajos atípicos empleos precarios?**

A menudo se hacen expresiones sinónimas el trabajo atípico y el empleo precario. En efecto, es interesante reparar en la definición que proporciona la OIT (1998b) acerca de empleo atípico, precisamente porque no entrega una definición del término, haciendo la expresión sinónima a la de empleo precario. De esta forma, en la definición de empleo atípico se encuentra la indicación que se debe utilizar para tal concepto el término de empleo precario. Sin embargo, contradiciendo esta definición, existe una amplia literatura al respecto, de quienes se han cuestionado esta bidireccionalidad.<sup>5</sup>

Entre estos autores se encuentra Rodgers (1989), quien afirma que el grado en que los trabajos atípicos son precarios varía grandemente. A pesar de que hay ciertas tendencias de empleos atípicos en dirección hacia una precariedad, es inexacto hacer equivalente el concepto de atípico con precario.

---

<sup>5</sup> Véase Guerra, 1995.

Guerra (1994) establece la dirección entre atípico y precario en un solo sentido, al afirmar que no todo empleo atípico es un empleo precario, pero sí todo empleo precario es un empleo atípico (porque el empleo típico es seguro y estable). En estudios posteriores, el mismo autor (Guerra, 1995) se pregunta además si la flexibilidad es necesariamente precaria, afirmando que algunos tipos de flexibilidad provocan mayor precariedad en el trabajo, sobre todo los que conducen a la desregulación.

Por su parte, Agacino está más dispuesto a pensar que en general la flexibilidad genera precariedad, afirmando que los éxitos macroeconómicos pueden volverse “(...) tan flexibles que fácilmente podrían desvanecerse por la fuerza de sus propios límites” (Agacino, 1995: 148).

Para Ameglio (1988), empleo precario es una expresión sinónima de empleo atípico, sin embargo, reconoce que hay algunas modalidades atípicas que son voluntariamente escogidas, tales como el trabajo por tiempo determinado y el trabajo a tiempo parcial, proponiendo, por lo tanto, que sean acogidas por la legislación.

Abreu (1995) afirma que la precariedad está asociada al trabajo eventual, dentro de lo que entiende las formas de trabajo temporal o parcial. Afirma la autora que recientemente este concepto se ha extendido para abarcar también nuevas formas de empleo, como los empleos en firmas pequeñas sin estabilidad o el trabajo subcontratado. Señala Abreu que a estos trabajos se les considera atípicos en relación con las formas normales que están institucionalizadas legalmente o a través de convenio, afirmando que si la precariedad laboral no es regulada, se esconderá bajo la terminología de las nuevas formas de empleo. Abreu cita también a Appay (1994) y a Tilly (1995) quienes afirman que la precariedad se transformará en la forma normal del empleo en el futuro.

En el presente estudio se afirma que empleo atípico y empleo precario no son expresiones sinónimas, aun cuando generalmente se presentan ambos atributos simultáneamente. Antes de dar por sentada tal bidireccionalidad, es necesario corroborar si el empleo atípico es efectivamente precario. Para esto se elaboran, en la siguiente sección, indicadores de precariedad, los que son posteriormente utilizados para medir la precariedad de una determinada modalidad atípica de empleo: el trabajo a tiempo parcial.

## **Sección III: El trabajo a tiempo parcial en Chile desde una perspectiva de género**

---

En esta sección se presenta un contexto general de la situación económica chilena en las últimas décadas y posteriormente se hace referencia a los antecedentes del trabajo a tiempo parcial. A continuación se realiza una caracterización de esta modalidad de empleo de acuerdo a determinadas variables y enseguida se analiza la precariedad del trabajo a tiempo parcial.

### **Antecedentes generales de la economía chilena hasta 1998**

Ha llamado la atención en el mundo entero el éxito de Chile, casi único en América Latina, de mantener un alto crecimiento con una creación sostenida de empleo durante más de una década. En América Latina las tasas de desempleo han aumentado en muchos países en los últimos años, a lo que se le suma un aumento del empleo informal. El caso de Chile es bastante notable, pues contradice las nuevas reflexiones que aluden a un “crecimiento sin empleo”, ya que este país demostró que el crecimiento sí puede generar empleo.

Cabe señalar que Chile constituye una excepción a la realidad de los países en desarrollo, en el sentido que éstos no se han podido recuperar de la crisis de los años 80 y presentan hoy en día una economía bastante deteriorada. Chile, en cambio, presenta

indicadores macroeconómicos bastante satisfactorios. Es así como en cuanto a producción industrial, salarios reales, crecimiento y productividad del empleo, Chile aparece como un país ejemplificador.

El modelo económico chileno que permitió el auge de la economía comenzó en 1985, cuando el modelo exportador se reafirmó, al implementar un nuevo programa de ajuste que permitió corregir algunas inconsistencias. Esto hizo posible recuperar el nivel de producción, disminuir el desempleo e inflación y aumentar los niveles de ahorro e inversión.

Por otra parte, es importante destacar la combinación de una transición pacífica y una economía sana. Hay un proceso de crecimiento sostenido desde 1984, el que continúa a pesar de los cambios políticos de 1990. A partir de esta fecha, lo que lo distingue del período anterior es la atención que se le ha prestado a la integración social, la reducción de las desigualdades y la superación de la pobreza (OIT, 1998a).

En un contexto de competitividad internacional, el gobierno chileno ha establecido como una meta importante la conservación y captación de mercados extranjeros, para posicionar los productos de su exportación, lo que contribuye a mantener el crecimiento económico que ha tenido desde hace más de una década. Es así como los acuerdos comerciales tales como la cooperación con los países del Asia-Pacífico, acuerdos con el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y con la Unión Europea (UE), y el posible ingreso de Chile al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA), se inscriben dentro de esta preocupación gubernamental (Todaro y Yáñez, 1997).

Ahora bien, esta internacionalización de la economía ha traído efectos sobre variados ámbitos, siendo el empleo uno de ellos. No obstante, es necesario precisar que no todas las personas son afectadas de la misma forma por estas transformaciones, de tal forma que el empleo femenino ha sufrido mayores efectos negativos tanto en términos cualitativos como cuantitativos.

A pesar de que el crecimiento económico y la productividad tienen un impacto positivo, tales como el aumento del empleo y aumento de ingresos de los trabajadores, existe un aumento de empleos precarios, a los que acceden generalmente las mujeres.

Se hace necesario, entonces, prestar atención a las condiciones en las que entran las mujeres al mercado de trabajo, quienes sufren discriminación en el ámbito laboral, en lo que respecta a remuneraciones, calidad de empleo y reconocimiento de sus derechos laborales, entre otras materias.

La problemática de Chile en materia de empleo, se focaliza en esta investigación en una determinada modalidad de empleo: el trabajo a tiempo parcial, observando esta temática desde una perspectiva de género, pues las mujeres son las que engruesan las cifras relativas a las malas condiciones de empleo, en particular, el empleo precario.

## **Antecedentes del trabajo a tiempo parcial**

Desde 1945 la OIT ha reconocido el trabajo a tiempo parcial como una modalidad de trabajo distinta del trabajo a tiempo completo. Sin embargo, es en la década del 90 cuando esta figura se comienza a consagrar jurídicamente en diversos países.

Las investigaciones más recientes sobre este tema, contextualizan el trabajo a tiempo parcial dentro del marco de la flexibilización del mercado laboral, comprendiéndolo como una estrategia de flexibilización. Así, el trabajo a tiempo parcial es asociado por los expertos a la reorganización de las economías de mercado, en que se ha producido un aumento del sector servicios, el que por su propia naturaleza exige de un funcionamiento flexible para poder enfrentar la demanda y el creciente número de consumidores. De esta forma, a través del trabajo a tiempo parcial las

empresas pueden flexibilizar su labor ajustando la cantidad de horas trabajadas, para adaptarse a las circunstancias económicas cambiantes de su entorno.

## ¿Qué es el trabajo a tiempo parcial?

El concepto de trabajador a tiempo parcial, consagrado en el artículo 1° del Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial<sup>6</sup> señala que la expresión trabajador a tiempo parcial “designa a todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo normal en situación comparable” (OIT, 1994: 3).

Esta definición resulta, sin embargo, demasiado amplia, por cuanto no explicita qué se considera una jornada normal de trabajo, ni cuál es el límite de tiempo a partir del cual el asalariado es considerado un trabajador a tiempo completo. Los países que tienen consagrado el trabajo a tiempo parcial como figura en sus legislaciones han considerado sus particulares factores sociales, económicos, políticos y culturales, resultando así que el establecimiento de los límites mínimos y máximos de este tipo de trabajo sea una cuestión localista (López, 1996).<sup>7</sup>

Con respecto a los límites que se consideran, Corvera (1995) afirma que el límite máximo comúnmente aceptado es la reducción de a lo menos un 20%. En relación a los límites mínimos, no hay límites precisos sobre la cantidad de horas de trabajo. En todo caso, en la mayoría de los países el límite aceptado para el trabajo a tiempo parcial es igual o inferior a 35 horas semanales.

Debido a que la legislación chilena no consagra el trabajo a tiempo parcial como una categoría autónoma y a que el establecimiento de los límites depende de las circunstancias específicas de cada país, en esta investigación se entenderá el trabajo a tiempo parcial como toda prestación de servicios personales en una jornada de trabajo inferior a las 35 horas semanales. Cabe destacar que en este estudio no se considera la situación de dependencia y subordinación como condición de trabajo a tiempo parcial, sino que se consideran todos los trabajadores, sean o no asalariados.

## El trabajo a tiempo parcial en Chile

En Chile el trabajo a tiempo parcial es un tema que ha sido muy poco investigado,<sup>8</sup> a diferencia de los países industrializados,<sup>9</sup> donde esta modalidad de trabajo ha sido estudiada desde hace varias décadas, existiendo numerosas investigaciones al respecto. Específicamente, la aproximación al trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva de género, es aún más singular.<sup>10</sup>

Corvera (1995) sostiene que la implementación del trabajo a tiempo parcial podría resultar conveniente para Chile, debido a que las ventajas que presenta para empleadores y trabajadores parecen ser mayores que las desventajas. No obstante, esta situación se cumpliría si se establece una legislación que resguarde los derechos de los trabajadores a jornada parcial, pues actualmente éstos se encuentran en una situación desmejorada respecto de los trabajadores a tiempo completo,

<sup>6</sup> Este Convenio, cuyo número es el 175, fue dictado por la OIT en 1994.

<sup>7</sup> Para ver más detalles acerca de los límites del trabajo a tiempo parcial considerado en distintos países, ver OIT (1989).

<sup>8</sup> Véase al respecto Corvera (1995) y López (1996).

<sup>9</sup> Para mayores antecedentes, véase OIT (1963) “Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial”, Revista Internacional del Trabajo, V. 68, N° 4-5, octubre-noviembre (1963); De Neuburg, C. (1985); ILO (1989).

<sup>10</sup> Solamente conocemos una investigación del trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva de género realizada en Chile, véase al respecto Leiva y Orellana, 1997.

debido a que la legislación chilena no consagra la figura de trabajo a tiempo parcial. Esta situación se traduce principalmente en discriminaciones legales y económicas<sup>11</sup> (López, 1996).

Según afirma Corvera (1995), en Chile, al igual que en el resto de América Latina, se observa un aumento del empleo femenino en relación al empleo masculino, además de un crecimiento en el sector servicios, por lo que supone que el trabajo a tiempo parcial se ha incrementado en Chile, afirmando que seguirá aumentando.

Por otra parte, López (1996) asevera que existen antecedentes que indican que el trabajo a tiempo parcial se está comenzando a presentar principalmente en el sector servicios, como lo probaría la gran cantidad de dictámenes que sobre esta materia ha venido emitiendo la Dirección del Trabajo.

Ahora bien, el estudio realizado por Leiva y Orellana (1997), que compara el trabajo a tiempo parcial entre los años 1986 y 1995, demuestra que el trabajo a tiempo parcial disminuyó tanto en términos absolutos como en términos relativos.

## Advertencia metodológica

En Chile existen dificultades para la medición del trabajo a tiempo parcial, puesto que los instrumentos nacionales que proporcionan tal información —la Encuesta CASEN<sup>12</sup> y la Encuesta Nacional del Empleo<sup>13</sup>— son insuficientes para obtener toda la información necesaria respecto a esta modalidad de trabajo.<sup>14</sup> Además, constantemente se introducen cambios en la formulación de preguntas, lo que tiene por finalidad mejorar la recolección de información. Sin embargo, las modificaciones que se han realizado en el último tiempo han ido en desmedro de la investigación sobre el trabajo a tiempo parcial.<sup>15</sup>

En esta investigación se utiliza la Encuesta CASEN, puesto que los datos proporcionados por tal encuesta ofrecen mayores posibilidad de análisis que la Encuesta del Empleo en relación al tema específico de este estudio: el empleo precario. Es así como la Encuesta CASEN permite obtener información acerca de la existencia de contrato de trabajo escrito; de permanencia en el empleo; de cotización en sistemas previsionales; entre otras, datos que en esta investigación sirven de base para la elaboración de indicadores que permiten evaluar la precariedad del trabajo a tiempo parcial.

Por otra parte, se utiliza la versión 1994 de la Encuesta CASEN, ya que permite la medición de las horas semanales trabajadas. En la Encuesta CASEN 1994 se pregunta por el número de *horas semanales* trabajadas, esta pregunta es reformulada, y es así como en la Encuesta CASEN 1996 se pregunta por el número de *horas mensuales* trabajadas. Debido a que los meses tienen cantidad de semanas diversas, no es posible calcular con exactitud el traspaso de horas mensuales a horas semanales. Es importante destacar la conveniencia de utilizar la unidad semanal, puesto que los estudios de trabajo a tiempo parcial son realizados normalmente utilizando la unidad semanal, lo que permite realizar comparaciones internacionales.

---

<sup>11</sup> Según López (1996) las discriminaciones legales se refieren fundamentalmente a los derechos de sindicación, a negociar colectivamente, a la seguridad social, mientras que las discriminaciones económicas se refieren a remuneraciones proporcionalmente bajas, no pago de días feriados y vacaciones, no pago de horas extraordinarias, entre otras.

<sup>12</sup> Encuesta de Caracterización Socioeconómica realizada en forma bianual por el Ministerio de Planificación Nacional, MIDEPLAN.

<sup>13</sup> La Encuesta Nacional de Empleo (ENE) es realizada en forma trimestral por el Instituto Nacional de Estadísticas.

<sup>14</sup> Una importante carencia para una adecuada caracterización del trabajo a tiempo parcial es la ausencia de una pregunta en la Encuesta CASEN para determinar el subempleo. En efecto, ni en la CASEN 1994 ni en la CASEN 1996 se formula la pregunta a quienes trabajan menos de 35 horas semanales para determinar si quieren trabajar más.

<sup>15</sup> En la Encuesta Nacional del Empleo (ENE) 1995 a quienes trabajan menos de 35 horas y que desean trabajar más, se les pregunta las razones por las que no trabajan más. En cambio, en la ENE 1996, a quienes trabajan menos de 35 horas y que desean trabajar más, no se les pregunta las razones por las cuales no trabajan más horas. En este sentido, esta modificación a la ENE constituye un retroceso en la investigación del trabajo a tiempo parcial.

## Caracterización del trabajo a tiempo parcial

En primer término, se proporcionan indicadores generales del empleo en Chile, para tener un contexto general en el cual situar los resultados encontrados. Posteriormente, se realiza una breve comparación entre la jornada parcial y la jornada completa a fin de poder apreciar la magnitud de la jornada parcial dentro de un contexto más amplio, y finalmente se realiza una caracterización general del trabajo a tiempo parcial.

Antes de pasar al análisis de los datos, es de suma relevancia referirse a un aspecto metodológico central, que debe ser tenido en cuenta al examinar los resultados. Debido a la desagregación múltiple de datos, hay ocasiones en que los números contenidos en las celdas no son suficientes para realizar una generalización metodológicamente correcta. En aquellos casos en que la muestra no expandida no resulta suficiente para realizar una generalización válida, se ha puesto una indicación tanto en los cuadros como en los gráficos. Los números fueron escritos sólo para efectos de una sumatoria porcentual, pero no deben someterse a ningún tipo de análisis.

### 1. Contexto general

Según la encuesta CASEN, en 1994 la población económicamente activa (PEA) está conformada por un total de 5 430 467 personas, de las cuales 3 588 209 corresponde a hombres y 1 842 258 a mujeres, es decir, un 34% es la PEA femenina.

De esta población, un total de 5 068 589 corresponde a los ocupados, de los cuales el 3 384 445 (67%) corresponden a hombres y el 1 684 144 (33%) a mujeres. Es decir, la población ocupada femenina representa alrededor de 1/3 del empleo.

### 2. Estructura del trabajo en jornada parcial y en jornada completa<sup>16</sup>

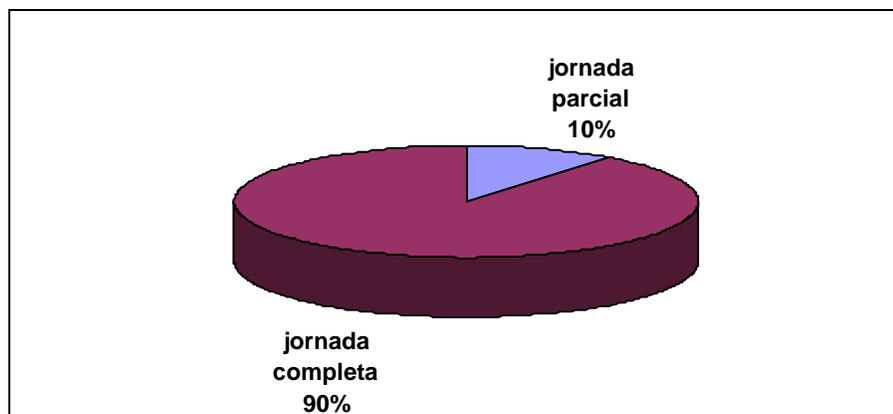
#### a) ¿Cuántas personas trabajan a tiempo parcial?

En 1994 el total de los ocupados corresponde a 5 068 589, de los cuales 4 540 034 trabajan en jornada completa (90%) y 528 555 trabajan en jornada parcial (10%). Es posible afirmar, por lo tanto, que la presencia del trabajo a tiempo parcial es bastante marginal en relación a la jornada completa (véase el gráfico 1).

En el caso del trabajo a tiempo parcial, resulta particularmente importante observar la distribución del empleo masculino y del empleo femenino al interior de las jornadas laborales. A continuación se examinan tales distribuciones.

<sup>16</sup> En este trabajo se entenderá por jornada completa la población ocupada de 15 años y más que trabaja 35 y más horas semanales.

Gráfico 1  
TRABAJADORES EN JORNADA COMPLETA Y EN JORNADA PARCIAL EN CHILE, 1994

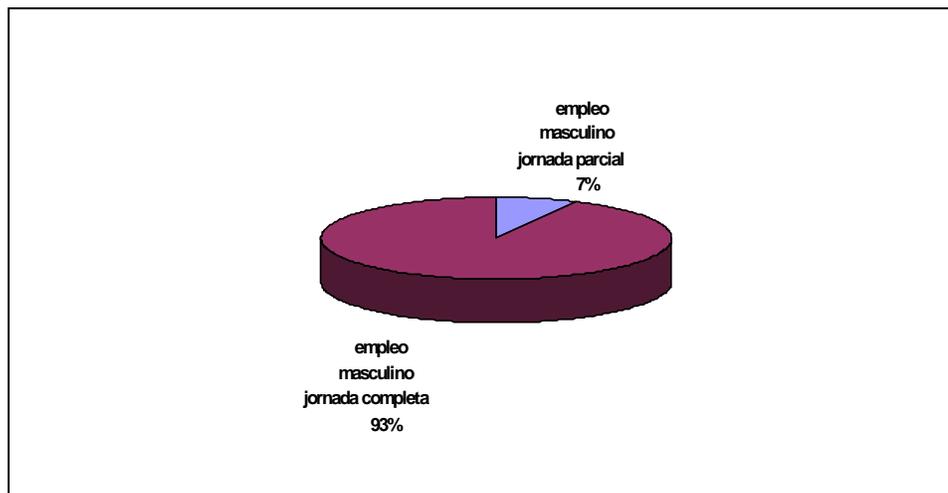


Fuente: CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

### b) Distribución del empleo masculino en las jornadas laborales

Al interior del empleo masculino las ocupaciones de jornada parcial corresponden al 7% con 251 081 ocupados, en tanto que la jornada completa representa un 93% con 3 133 364 ocupados.

Gráfico 2  
DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO MASCULINO EN JORNADA COMPLETA Y EN JORNADA PARCIAL EN CHILE, 1994



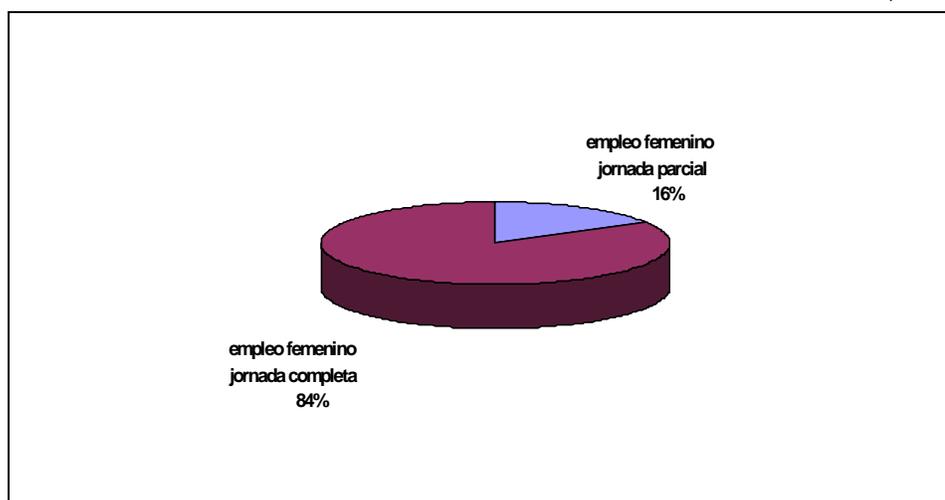
Fuente: CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

### c) Distribución del empleo femenino en las jornadas laborales

Dentro del empleo femenino, las jornadas parciales corresponden a un 16% con 277 474 casos, mientras que la jornada completa representa un 84% con 1 406 670 ocupadas.

Gráfico 3

#### DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO FEMENINO EN JORNADA COMPLETA Y EN JORNADA PARCIAL EN CHILE, 1994



Fuente: CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

### 3. Caracterización general del trabajo a tiempo parcial

A continuación, el trabajo a tiempo parcial es caracterizado de acuerdo a las siguientes variables: sexo; tramos etarios; categoría ocupacional; tamaño del establecimiento; educación; quintiles de ingreso; estado civil; ocupación principal y rama de actividad económica. Al interior de ésta, se analiza en particular la rama de servicios.

Cada una de estas variables es cruzada por la categoría sexo, lo que permite establecer una comparación entre el trabajo a tiempo parcial masculino y femenino.

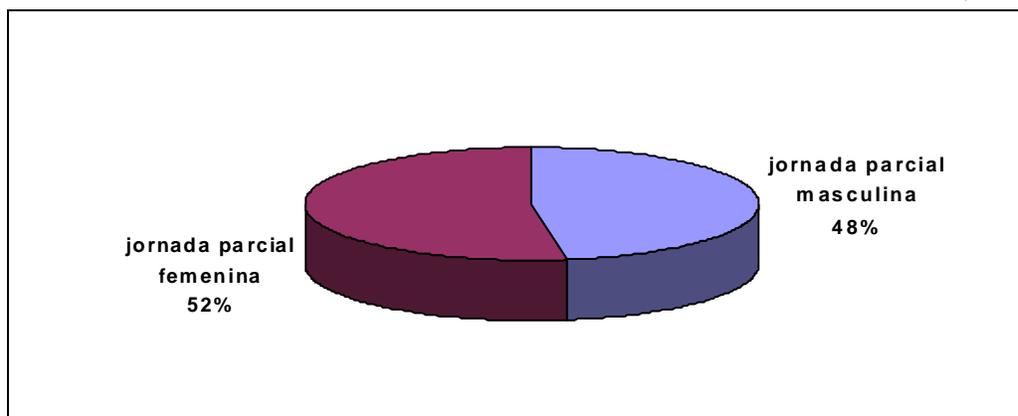
#### a) Caracterización del trabajo a tiempo parcial según sexo

Según los datos de la Encuesta CASEN 94 trabajan a tiempo parcial 528 555 personas, de las cuales 251 081 corresponden a hombres y 277 474 a mujeres, lo que equivale a 48% y 52% respectivamente.

Llama la atención la diversidad de resultados encontrados dependiendo de la fuente que se utilice, puesto que según la Encuesta del Empleo del año 1995, la proporción entre trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial corresponde a 1/3, con 110 839 y 219 259 casos, respectivamente (OIT, 1998a y Leiva y Orellana, 1997).

Gráfico 4

## JORNADA PARCIAL FEMENINA Y MASCULINA EN CHILE, 1994



Fuente: CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

### b) Caracterización del trabajo a tiempo parcial según tramos etarios

Al observar el cuadro 1 es posible afirmar que los trabajadores a tiempo parcial se distribuyen mayoritariamente en los tramos etarios de 25 a 54 años en forma bastante homogénea. 1/4 de ellos se concentra en el tramo de 25-34 años, 1/4 se ubica en el tramo de 35-44 años y 1/5 lo hace en el tramo de 45-54 años.

Si se examina esta información por sexo, se observa una diferencia entre el empleo femenino y el masculino. Mientras que la distribución masculina es más homogénea a lo largo de los tramos etarios, las mujeres se concentran más fuertemente en los tramos que van desde los 25 a los 54 años, lo que coincide con el período en que sus responsabilidades familiares demandan más atención, específicamente en cuanto a las responsabilidades maternas se refiere.

Cuadro 1

## TRAMOS ETARIOS DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, CHILE, 1994

Edad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
15-24	46 616	18.57	35 797	12.90	82 413	15.59
25-34	60 289	24.01	69 527	25.06	129 816	24.56
35-44	48 101	19.16	72 398	26.09	120 499	22.80
45-54	45 713	18.21	57 182	20.61	102 895	19.47
55-64	29 745	11.85	29 468	10.62	59 213	11.20
65 y más	20 617	8.21	13 102	4.72	33 719	6.38
<b>Total</b>	<b>25 081</b>	<b>100.00</b>	<b>27 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100.00</b>

Fuente: CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

### c) Caracterización del trabajo a tiempo parcial según categoría ocupacional

Con respecto a la categoría ocupacional, detallada en el cuadro 2, es posible afirmar que casi la mitad de los trabajadores a tiempo parcial son trabajadores por cuenta propia (44%) y un poco más de la tercera parte son empleados u obreros (38%).

Si se observan estas categorías al interior de cada sexo, se aprecia que el trabajo a tiempo parcial bajo la modalidad a cuenta propia es mayoritaria en el caso de los hombres, representando un 53% dentro de las otras modalidades frente a un 36% de trabajo parcial femenino a cuenta propia.

Por otra parte, resulta interesante observar la distribución al interior de las categorías ocupacionales masculinas y contrastarlas con las categorías ocupacionales femeninas. En el caso de los hombres, las categorías que merecen destacarse son el trabajo a cuenta propia, con más de la mitad de los ocupados, seguido de la categoría de empleado u obrero, con más de un tercio de ocupados. En el caso del empleo femenino las categorías que más se destacan son también trabajo a cuenta propia y la categoría de empleada u obrera, sin embargo, la proporción de éstas es bastante similar, constituyendo un poco más de un tercio en cada uno de estos casos.

Además, hay que agregar que el servicio doméstico puertas afuera ocupa un lugar importante dentro del empleo parcial femenino puesto que representa casi 1/5 de las ocupadas. Cabe señalar que la categoría de familiar no remunerado es el doble en las mujeres que en los hombres, aspecto que será retomado más adelante.

**Cuadro 2**  
**CATEGORÍA OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL,**  
**CHILE, 1994**

<b>Categoría ocupacional</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Empleador o patrón	6 372	2.54	3 665	1.32	10 037	1.90
Cuenta propia	133 107	53.01	101 127	36.45	234 234	44.32
Empleado u obrero	97 368	38.78	104 301	37.59	201 669	38.15
Servicio doméstico adentro	X -	X -	5 229	1.88	5 229	0.99
Servicio doméstico afuera	X 165	X0.07	48 867	17.61	49 032	9.28
Temporero	8 173	3.26	X 2 538	X 0.91	10 711	2.03
FFAA y de Orden	X 746	X 0.30	X 28	X 0.01	X 774	X 0.15
Familiar no remunerado	5 150	2.05	11 719	4.22	16 869	3.19
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100.00</b>	<b>277 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

**Nota:** los datos marcados con una X no son susceptibles de análisis, puesto que la muestra no expandida es insuficiente para realizar una generalización metodológicamente correcta.

### d) Caracterización del trabajo a tiempo parcial según tamaño del establecimiento

En relación al tamaño del establecimiento, es en los establecimientos en los cuales trabaja una sola persona donde se concentra una mayor cantidad de trabajadores a tiempo parcial, representando casi la mitad de ellos (46%), según se observa en el cuadro 3. Por otra parte, 1/5 de los ocupados a tiempo parcial trabaja en un establecimiento que posee de 2 a 4 personas, en tanto que una menor proporción trabaja en un establecimiento que posee de 10 a 49 personas. El resto de

los tamaños de las empresas no resulta significativo para realizar una caracterización. Al observar los datos desagregados por sexo, se aprecian tendencias similares.

**Cuadro 3**  
**TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO EN QUE SE EMPLEAN LOS**  
**TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, CHILE, 1994**

Tamaño del establecimiento	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
1 persona	106 006	42.22	137 385	49.51	243 391	46.05
2 a 4 personas	56 279	22.41	45 584	16.43	101 863	19.27
5 personas	5 244	2.09	3 688	1.33	8 932	1.69
6 a 9 personas	12 849	5.12	11 849	4.27	24 698	4.67
10 a 49 personas	35 659	14.20	49 244	17.75	84 903	16.06
50 a 199 personas	12 036	4.79	12 567	4.53	24 603	4.65
200 personas y más	14 599	5.81	10 034	3.62	24 633	4.66
No sabe	8 409	3.35	7 123	2.57	15 532	2.94
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100.00</b>	<b>277 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

#### e) Caracterización del trabajo a tiempo parcial según educación

En el cuadro 4 se observa que casi la mitad de los trabajadores a tiempo parcial tiene una educación que va desde los 7 a los 12 años de estudio (45%). Al observar esta información por sexo, no se aprecia una diferencia considerable.

**Cuadro 4**  
**AÑOS DE ESTUDIO DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL,**  
**CHILE, 1994**

Años de estudio	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
0-6	77 462	30.85	74 031	26.68	151 493	28.66
7-12	117 720	46.89	119 245	42.98	236 965	44.83
13 y más	54 291	21.62	8 672	29.43	135 963	25.72
No sabe	X 1 608	X 0.64	X 2 526	X 0.91	X 4 134	X 0.78
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100.00</b>	<b>277 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

**Nota:** los datos marcados con una X no son susceptibles de análisis, puesto que la muestra no expandida es insuficiente para realizar una generalización metodológicamente correcta.

#### f) Caracterización del trabajo a tiempo parcial según quintiles de ingreso de los hogares

Según se aprecia en el cuadro 5, el empleo a tiempo parcial se distribuye homogéneamente en todos los quintiles de ingreso, representando casi un quinto en cada uno de ellos. Al observar la distribución por sexo, se observa una diferencia importante de destacar: en el caso de las mujeres el empleo a tiempo parcial va aumentando a medida que aumentan los ingresos, comenzando el primer quintil con un 14% y terminando el último con un 25%.

**Cuadro 5**

**QUINTILES DE INGRESO DE LOS HOGARES DE LOS TRABAJADORES  
A TIEMPO PARCIAL, CHILE, 1994**

Quintil	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
1er Quintil	52 847	21.05	38 281	13.80	91 128	17.24
2º Quintil	48 859	19.46	50 441	18.18	99 300	18.79
3er Quintil	43 333	17.26	55 654	20.06	98 987	18.73
4º Quintil	56 295	22.42	63 815	23.00	120 110	22.72
5º Quintil	49 747	19.81	69 283	24.97	119 030	22.52
<b>Total</b>	<b>25 1081</b>	<b>100.00</b>	<b>277 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

### g) Caracterización del trabajo a tiempo parcial según estado civil

En el cuadro 6 es posible observar que más de la mitad (53%) de los trabajadores a tiempo parcial son casados, mientras que un tercio de ellos es soltero (29%). Se observan las mismas proporciones tanto en el empleo masculino como en el femenino.

**Cuadro 6**

**ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, CHILE, 1994**

Estado civil	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Casado	138 835	55.29	142 495	51.35	281 330	53.23
Conviviente	16 823	6.70	17 887	6.45	34 710	6.57
Anulado	X 234	X 0.09	X 1 813	X 0.65	X 2 047	X 0.39
Separado	9 716	3.87	20 577	7.42	30 293	5.73
Viudo	4 332	1.73	20 593	7.42	24 925	4.72
Soltero	81 141	32.32	74 109	26.71	155 250	29.37
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100.00</b>	<b>277 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

**Nota:** los datos marcados con una X no son susceptibles de análisis, puesto que la muestra no expandida es insuficiente para realizar una generalización metodológicamente correcta.

### h) Caracterización del trabajo a tiempo parcial según grupo ocupacional (ocupación principal)

En relación a la ocupación principal, detallada en el cuadro 7, casi un tercio de los trabajadores a tiempo parcial son trabajadores no calificados (27%), proporción similar tanto para el caso de los hombres como para el caso de las mujeres. Casi un quinto corresponden a comerciantes (17%) y un 14% a profesionales. Si se realiza la comparación entre los sexos, se constata que en ambos casos el trabajo a tiempo parcial es realizado mayoritariamente por trabajadores no calificados.

**Cuadro 7**  
**OCUPACIÓN PRINCIPAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL,**  
**CHILE, 1994**

Ocupación principal	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Directores y gerentes	9 816	3.9	10 931	3.94	20 747	3.93
Profesionales	26 253	10.5	48 509	17.48	74 762	14.14
Técnicos	14 839	5.9	19 566	7.05	34 405	6.51
Administrativos	7 689	3.1	12 741	4.59	20 430	3.87
Comerciantes	30 883	12.3	60 836	21.92	91 719	17.35
Agricultores	21 766	8.7	2 806	1.01	24 572	4.65
Operarios	54 846	21.8	33 780	12.17	88 626	16.77
Operadores	24 907	9.9	2 304	0.83	27 211	5.15
No calificados	58 280	23.2	85 883	30.95	144 163	27.27
Fuerzas armadas	X 922	X0.4	X -	X -	X 922	X 0.17
Ignorado	X 880	X0.4	X 118	X 0.04	X 998	X 0.19
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100.0</b>	<b>277 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

**Nota:** los datos marcados con una X no son susceptibles de análisis, puesto que la muestra no expandida es insuficiente para realizar una generalización metodológicamente correcta.

### i) Caracterización del trabajo a tiempo parcial según ramas de actividad económica

Al caracterizar el trabajo a tiempo parcial según ramas de actividad económica, como se observa en el cuadro 8, es posible apreciar que un poco menos de la mitad de los casos se desempeñan en el sector servicios (43%) y casi un quinto en el sector comercio (20%). Sin embargo, si se observan estos datos al interior de cada sexo, se detectan apreciables diferencias. Para el caso del trabajo a tiempo parcial femenino, un 58% se concentra en el sector servicios, contra un 26% de trabajo a tiempo parcial masculino.

**Cuadro 8**  
**RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN QUE SE EMPLEAN LOS TRABAJADORES**  
**A TIEMPO PARCIAL, CHILE, 1994**

Rama de actividad	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Agricultura	40 910	16.3	7 429	2.68	48 339	9.15
Minas y canteras	X 2 552	X 1.0	X 348	X 0.13	X 2 900	X 0.55
Industria manufacturera	28 391	11.3	34 086	12.28	62 477	11.82
Electricidad, gas y agua	X 630	X 0.3	X 42	X 0.02	X 672	X 0.13
Construcción	31 851	12.7	1 183	0.43	33 034	6.25
Comercio	42 780	17.0	61 585	22.19	104 365	19.75
Transporte	26 633	10.6	3 900	1.41	30 533	5.78
Servicios financieros	10 836	4.3	5 843	2.11	16 679	3.16
Otros servicios	64 389	25.6	160 281	57.76	224 670	42.51
No bien especificada	X 2 109	X 0.8	X 2 777	X 1.00	X 4 886	X 0.92
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100.0</b>	<b>277 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

**Nota:** los datos marcados con una X no son susceptibles de análisis, puesto que la muestra no expandida es insuficiente para realizar una generalización metodológicamente correcta.

## j) Caracterización del trabajo a tiempo parcial según la rama de actividad económica específica de servicios (servicios personales, sociales y comunales)

En razón de que el trabajo a tiempo parcial se concentra casi exclusivamente en el sector servicios personales, sociales y comunales, es importante determinar su composición al interior de esta rama. Se aprecia en el cuadro 9 que la mitad de los trabajadores a tiempo parcial se ubica en los servicios personales y de los hogares (49%), mientras que la otra mitad está ubicada en los servicios sociales y otros comunales y conexos (41%). No se observan diferencias significativas entre ambos sexos en esta materia.

**Cuadro 9**  
**SERVICIOS EN QUE SE EMPLEAN LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL,**  
**CHILE, 1994**

Servicios	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Administración pública y defensa	3 639	6	2 876	2	6 521	3
De saneamiento y similares	X 867	X 1	X 864	1	X 1 732	X 1
Sociales y otros comunales y conexos	23 306	36	68 609	43	91 951	41
De diversión y esparcimiento y culturales	9 544	15	5 106	3	14 665	7
Personales y de los hogares	27 033	42	82 754	52	109 829	49
Organizaciones internacionales y otros	X -	X -	X 72	X 0	X 72	X 0
<b>Total</b>	<b>64 389</b>	<b>100</b>	<b>160 281</b>	<b>100</b>	<b>224 770</b>	<b>100</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

**Nota:** los datos marcados con una X no son susceptibles de análisis, puesto que la muestra no expandida es insuficiente para realizar una generalización metodológicamente correcta.

## Diferencia de resultados entre la Encuesta CASEN y la Encuesta Nacional del Empleo

Resulta necesario referirse a investigaciones anteriores sobre el trabajo a tiempo parcial, más todavía cuando los resultados son distintos. Se hace referencia aquí a los resultados de la investigación realizada por Leiva y Orellana (1997) y a la investigación realizada por la OIT (1998a). Cabe tener presente que los datos utilizados en ambas investigaciones son los de la Encuesta Nacional del Empleo del INE, a diferencia de los datos empleados en la presente investigación, que como ya se mencionó, son de la encuesta CASEN. En tales estudios, el porcentaje de trabajo a tiempo parcial para el año 1995 es 6.6%, que corresponde a 330 098 ocupados, mientras que en la encuesta CASEN del año 1994, el porcentaje es 10%, correspondiendo a 528 555 ocupados. Esta es una primera diferencia importante entre ambos instrumentos de recolección de datos.

Otras cifras que conviene destacar son las que dicen relación con la participación de cada uno de los sexos dentro del empleo total. Si se observa el empleo masculino en la Encuesta del Empleo del año 1995, el porcentaje de hombres trabajando a tiempo parcial en relación con el empleo masculino total es 3% (110 839), mientras que en la encuesta CASEN del año 1994, el mismo porcentaje corresponde a 7% (251 081). En el caso de las trabajadoras a tiempo parcial, ambas encuestas arrojan porcentajes similares: en la Encuesta del Empleo del año 1995 el porcentaje de trabajadoras a tiempo parcial en relación con el empleo femenino total representa un 14% (219 259), mientras que en la encuesta CASEN del año 1994 representa un 16% (277 474).

Ahora bien, si se observa la composición por sexo al interior del trabajo a tiempo parcial en ambas encuestas, se aprecian grandes diferencias. De los 528 555 trabajadores a tiempo parcial que contabiliza la Encuesta CASEN 1994, un 48% corresponde a hombres (251 081) y 52% corresponden a mujeres (277 474), mientras que en la Encuesta del Empleo de 1995, de los 330 098 trabajadores a tiempo parcial, un 66% corresponde a mujeres (219 259) y un 34% corresponde a hombres (110 839). En la Encuesta CASEN 94 la proporción entre trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial es 1/1, en tanto que en la Encuesta del Empleo corresponde a 1/3.

## **Conclusiones de la caracterización del trabajo a tiempo parcial**

De acuerdo a los datos de la Encuesta CASEN 1994, el trabajo a tiempo parcial representa el 10% del total del empleo en Chile. De este porcentaje, un poco más de la mitad corresponde a mujeres (52%). Sin embargo, tiene más sentido observar el empleo masculino y el empleo femenino por separado y ver en esos contextos el peso del trabajo a tiempo parcial. Al interior del empleo masculino, apenas un 7% corresponde a trabajo a tiempo parcial, mientras que al interior del empleo femenino, el trabajo a tiempo parcial representa más del doble (16%).

Teniendo en cuenta que la participación de uno y de otro sexo varía considerablemente según se observen los datos de la Encuesta CASEN o de la Encuesta del Empleo, es necesario relativizar los resultados encontrados, especialmente en la presente investigación, en donde la comparación entre empleo a tiempo parcial femenino y masculino está presente en todas las etapas de análisis de datos.

## **El trabajo a tiempo parcial como empleo precario**

En este trabajo se sigue el concepto de empleo precario propuesto por Guerra (1994), de tal forma que se distinguen 3 dimensiones o perspectivas de precariedad: la perspectiva de la inestabilidad; la perspectiva de la inseguridad y la perspectiva de la insuficiencia de ingresos.

La perspectiva de la inestabilidad es medida considerando las variables de “existencia de contrato” y “tipo de empleo”; la perspectiva de la inseguridad se mide a través de la variable “cotización previsional”, en tanto que la perspectiva de la insuficiencia de ingresos se mide a través de la variable “familiar no remunerado”, acogiendo algunos de los indicadores propuestos por Todaro (1997b).

### **1. Dimensión de la inestabilidad**

#### **a) Inexistencia de contrato**

En la Encuesta CASEN se realiza la pregunta de existencia de contrato a las categorías de “empleados u obreros”; al “servicio doméstico puertas adentro” y al “servicio doméstico puertas afuera”. La pregunta no es aplicable al resto de las categorías, vale decir, “empleador o patrón”; “trabajador por cuenta propia”; “temporero”; “fuerzas armadas y de orden” y “familiar no remunerado”, lo que constituye un 52% de los casos (véase el cuadro 10).

Si se observa la aplicabilidad de esta pregunta por sexo, es posible constatar que en el caso de las mujeres es aplicable al 57% de los casos, en tanto que para el empleo masculino es aplicable al 39% de los casos, diferencia que se explica fundamentalmente por el trabajo de servicio doméstico, el cual es realizado casi exclusivamente por mujeres (véase el cuadro 10).

**Cuadro 10**  
**TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL CON CONTRATO DE TRABAJO**  
**ESCRITO, CHILE, 1994**

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
No aplicable	153 548	61.15	119 032	42.90	272 580	51.57
Con contrato	56 050	22.32	81 141	29.24	137 191	25.96
Sin contrato	40 550	16.15	77 251	27.84	117 801	22.29
No sabe	X 933	X 0.37	X 50	X 0.02	X 983	X 0.19
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100.00</b>	<b>277 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

**Nota:** los datos marcados con una X no son susceptibles de análisis, puesto que la muestra no expandida es insuficiente para realizar una generalización metodológicamente correcta.

En relación a la existencia de contrato, y continuando el análisis sólo dentro de los casos aplicables, se observa que un 54% de los casos posee contrato, en tanto que un 46% no posee. Observando al interior de cada sexo, se observa que un 57% de los hombres posee contrato frente a un 51% de las mujeres (véase el cuadro 11). Es decir, no existe una diferencia significativa entre los sexos con respecto a la inexistencia de contrato.

Se puede afirmar de modo general que más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial, tanto hombres como mujeres, posee contrato, haciendo la salvedad ya indicada, de que ciertas categorías quedan fuera de la aplicabilidad de esta pregunta. **Se concluye, por lo tanto, que bajo la perspectiva de la inestabilidad, dada por la inexistencia de contrato, el trabajo a tiempo parcial constituye empleo precario en un poco menos de la mitad de los casos (46%)** (véase el cuadro 11).

**Cuadro 11**  
**TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL CON CONTRATO ESCRITO, CASOS**  
**APLICABLES, CHILE, 1994**

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Con contrato	56 050	57.47	81 141	51	137 191	53.60
Sin contrato	40 550	41.58	77 251	49	117 801	46.02
No sabe	X 933	X 0.96	X 50	X 0	X 983	X 0.38
<b>Total</b>	<b>97 533</b>	<b>100.00</b>	<b>158 442</b>	<b>100</b>	<b>255 975</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

**Nota:** los datos marcados con una X no son susceptibles de análisis, puesto que la muestra no expandida es insuficiente para realizar una generalización metodológicamente correcta.

### b) Empleo no permanente

Un 46% de los hombres que se emplea a tiempo parcial considera que su empleo es permanente, mientras que un 55% de las mujeres empleadas bajo esta misma modalidad lo considera así (véase el cuadro 12). Podemos englobar las otras categorías, es decir, a plazo fijo, por temporada, por obra o trato, por servicios y otros, en el concepto de empleo no permanente, que para los hombres representa un 54% y para el caso de las mujeres un 45% (véase el cuadro 13). **Es posible concluir que, de acuerdo a la perspectiva de la inestabilidad, medida a través del indicador empleo permanente, el trabajo a tiempo parcial constituye empleo precario en la mitad de los casos** (véase el cuadro 13), variando levemente en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres, es decir, para los hombres resulta menos permanente que para las mujeres.

**Cuadro 12**  
**TIPO DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL,**  
**CHILE, 1994**

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Permanente	116 231	46.29	153 366	55.27	269 597	51.01
A plazo fijo	6 640	2.64	9 393	3.39	16 033	3.03
Por temporada	51 091	20.35	41 247	14.87	92 338	17.47
Por obra o trato	45 772	18.23	31 163	11.23	76 935	14.56
Por servicios	25 447	10.13	33 807	12.18	59 254	11.21
Otro	5 900	2.35	8 498	3.06	14 398	2.72
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100.00</b>	<b>277 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

**Cuadro 13**  
**TIPO DE EMPLEO DE ACUERDO A SU PERMANENCIA, DE LOS**  
**TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, CHILE, 1994**

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Permanente	116 231	46	153 366	55	269 597	51
No permanente	134 850	54	124 108	45	258 958	49
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100</b>	<b>277 474</b>	<b>100</b>	<b>528 555</b>	<b>100</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

## 2. Dimensión de la inseguridad

Los trabajadores en régimen de dedicación parcial no cotizan en un 63%, tendencia similar para ambos sexos. **Se puede afirmar, por lo tanto, que con respecto a la dimensión de la inseguridad, medida a través del indicador de las cotizaciones previsionales, el trabajo a tiempo parcial resulta altamente precario** (véase el cuadro 14).

**Cuadro 14**  
**COTIZACIONES PREVISIONALES DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO**  
**PARCIAL, CHILE, 1994**

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
No está cotizando	163 979	65.31	170 692	61.52	334 671	63.32
Cotiza	87 088	34.69	106 782	38.48	193 870	36.68
No sabe	X 14	X 0.01	X 0	X -	X 14	X 0.00
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100.00</b>	<b>277 474</b>	<b>100.00</b>	<b>528 555</b>	<b>100.00</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

**Nota:** los datos marcados con una X no son susceptibles de análisis, puesto que la muestra no expandida es insuficiente para realizar una generalización metodológicamente correcta.

### 3. Dimensión de la insuficiencia

La dimensión de la insuficiencia de ingresos es medida a través del indicador familiar no remunerado, siguiendo a Todaro (1997b). Según se observa en el cuadro 15, los familiares no remunerados que trabajan menos de 35 horas semanales corresponden a 16 869, de los cuales más de 2/3 corresponde a mujeres (casi un 70%). Los familiares no remunerados representan apenas el 3% del total de los ocupados a tiempo parcial, por lo que **es posible concluir, según el indicador familiar no remunerado, que el trabajo a tiempo parcial no presenta un grado de precariedad en cuanto a la dimensión de la insuficiencia.**

**Cuadro 15**  
**REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL, CHILE, 1994**

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Trabajo remunerado	245 931	97.95	265 755	95.78	511 686	96.81
Familiar no remunerado	5 150	2.05	11 719	4.22	16 869	3.19
<b>Total</b>	<b>251 081</b>	<b>100</b>	<b>277 474</b>	<b>100</b>	<b>528 555</b>	<b>100</b>

**Fuente:** CEPAL, División de Estadísticas y Proyecciones Económicas, tabulaciones especiales sobre la base de datos de la Encuesta CASEN 1994.

### Conclusiones del trabajo a tiempo parcial como empleo precario

El trabajo a tiempo parcial puede ser considerado empleo precario según las variables e indicadores que se utilicen. De acuerdo a este estudio, se puede afirmar de manera general que el trabajo a tiempo parcial en Chile constituye empleo precario en el 50% de los casos.

De acuerdo a los indicadores utilizados, se destacan las siguientes conclusiones: según la dimensión de la inestabilidad, aproximadamente la mitad del trabajo a tiempo parcial constituye empleo precario; según la dimensión de la inseguridad, el trabajo a tiempo parcial constituye empleo precario en dos tercios, y finalmente, según la dimensión de la insuficiencia, el trabajo a tiempo parcial no constituye empleo precario.

Al realizar el análisis desde una perspectiva de género, se observa que para el caso de las mujeres el trabajo a tiempo parcial presenta índices de precariedad similares a los de los hombres, dependiendo de cuál sea la dimensión estudiada. En primer lugar, en relación a la dimensión de inestabilidad, si se mide a través de la inexistencia de contrato, resulta más precario para las mujeres, mientras que si se mide a través de la permanencia en el empleo, resulta más precario para los hombres. En segundo lugar, con respecto a la dimensión de la inseguridad, medida a través de cotizaciones previsionales, el trabajo a tiempo parcial es más precario para los hombres que para las mujeres. La tercera y última dimensión de precariedad que se ha considerado en este estudio corresponde a la dimensión de la insuficiencia de ingresos. De acuerdo a ésta, el trabajo a tiempo parcial no constituye empleo precario para ninguno de los dos sexos.

## Sección IV: Conclusiones

---

Con relación a la medición del trabajo a tiempo parcial, se constata que los instrumentos de recolección de datos nacionales existentes en Chile, esto es, la Encuesta Nacional del Empleo y la Encuesta CASEN, son insuficientes para caracterizar esta modalidad de empleo. Es así como la Encuesta Nacional del Empleo no permite conocer las razones de los trabajadores a tiempo parcial que no desean trabajar más horas, para no trabajar en una jornada más extensa. Por otra parte, la Encuesta CASEN no permite conocer el subempleo, es decir, aquellos trabajadores que quieren trabajar más horas semanales.

Además, ha habido un retroceso en cuanto a la elaboración de tales instrumentos en relación con la caracterización del trabajo a tiempo parcial. En la Encuesta Nacional del Empleo 1996 se suprime la pregunta referida a las razones para no trabajar más, formulada a quienes trabajan menos de 35 horas y que desean trabajar más horas. Lo propio sucede en la Encuesta CASEN, puesto que en la versión 1996 se pregunta por las horas mensuales trabajadas, en lugar de las horas semanales.

En materia de medición del trabajo a tiempo parcial, se observa una importante diferencia de resultados, dependiendo de la elección del instrumento de recolección de datos. Tales resultados disímiles se refieren a la composición del trabajo a tiempo parcial por sexo. Mientras la Encuesta Nacional del Empleo 1995 arroja una proporción de 2/3 de mujeres, la Encuesta CASEN 1994 da cuenta de una proporción cercana a la mitad.

El estudio señala que el trabajo a tiempo parcial representa el 10% del total del empleo en Chile en 1994, correspondiendo un poco más de la mitad a mujeres (52%). A fin de obtener una descripción más detallada, esta distribución debe ser observada al interior del empleo masculino y del empleo femenino. De esta forma, al interior del empleo masculino se aprecia que esta modalidad de empleo representa apenas el 7%, mientras que al interior del empleo femenino el trabajo a tiempo parcial corresponde a más del doble (16%).

De acuerdo a los 3 indicadores elaborados para medir la precariedad, si se considera la dimensión de la inestabilidad, la mitad del trabajo a tiempo parcial constituye empleo precario, si se observa la dimensión de la inseguridad, el trabajo a tiempo parcial es altamente precario, mientras que desde la dimensión de la insuficiencia de ingresos, el trabajo a tiempo parcial no constituye empleo precario.

Al analizar la precariedad del trabajo a tiempo parcial desde una perspectiva de género de acuerdo a cada uno de los indicadores propuestos, se concluye que esta modalidad de empleo es igualmente precaria para ambos sexos, ya que no existe una diferencia significativa entre ambos resultados.

## Sección V: Propuestas

---

Se sabe poco acerca del trabajo a tiempo parcial en Chile, labor que se ve dificultada debido a las imperfecciones de los instrumentos de recolección de información. Por ello, se sugiere perfeccionar los instrumentos nacionales de recolección de datos, incorporando algunas preguntas y modificando otras, para así aumentar el conocimiento del trabajo a tiempo parcial en Chile.

Así, se propone, en particular, perfeccionar la Encuesta CASEN, para lo cual se sugiere reformular la pregunta correspondiente a la cantidad de horas trabajadas, de tal forma que se vuelva a la pregunta que existía en la Encuesta CASEN 94, realizada sobre la base de horas semanales trabajadas.

Además, se sugiere que se agregue una pregunta a la encuesta, a formular a las personas que trabajan menos de 35 horas semanales (tal como lo realiza la Encuesta de Empleo del INE), para poder determinar si el trabajo a tiempo parcial constituye subempleo. Se sugiere, además, que se indague en el trabajo a tiempo parcial como subempleo, para lo cual deberían formularse preguntas acerca de las razones tanto de la conformidad como de la inconformidad de trabajar menos de 35 horas semanales.

Para observar la especificidad de género en el trabajo a tiempo parcial, se sugiere que se incorporen metodologías de análisis basadas en el género. De esta forma, se sugiere utilizar los indicadores desarrollados por Pollack (1997), referidos a indicadores del mercado laboral con referencia específica al género, tales como la participación laboral de acuerdo al estado civil, edad y número de niños, entre otros. Cabe destacar que esta preocupación es compartida a nivel mundial,

de tal modo que la Plataforma de Acción de Beijing (Naciones Unidas, 1996) propone la elaboración de medios teóricos y metodológicos para incorporar perspectivas de género. Propone, además, reunir datos desglosados por sexo y edad sobre todos los aspectos de la actividad económica y elaborar indicadores estadísticos cuantitativos y cualitativos para evaluar el rendimiento económico desde una perspectiva de género.

Para establecer la precariedad del trabajo a tiempo parcial, se sugiere que se elaboren indicadores más completos, que entreguen más detalles de la condición de empleo precario. De esta forma, uno de los avances que se propone es profundizar en la dimensión insuficiencia de ingresos, complementando la información entregada a partir del indicador de "familiar no remunerado" que se utilizó en el presente trabajo, con otros indicadores. En este sentido, uno de los indicadores que se propone es la línea de pobreza, pues aportaría más riqueza al análisis de la mencionada dimensión

Además, al investigar la precarización, es conveniente introducir indicadores de género, tal como lo sugiere Todaro (1997), debido a la discriminación de género que es posible observar, lo que se traduce generalmente en que son en su mayoría las mujeres quienes realizan trabajo precario. Esta inequidad es reconocida en el Consenso de Santiago<sup>17</sup> (CEPAL, 1997c), en el cual se sugiere promover reformas que impidan la discriminación en función del género.

Por último, se propone que se estudien otros aspectos que ayuden a tener una visión más amplia y detallada del trabajo a tiempo parcial, entre ellos, la calidad del empleo. Cabe destacar que éste es un tema de preocupación nacional, en especial en lo que se refiere al empleo femenino, tal como lo establece el Programa de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (SERNAM, 1995), al promover el estudio del impacto provocado por los cambios de la organización del trabajo sobre la calidad del empleo por sexo y sobre la igualdad de oportunidades.

Debido a la falta de regulación legal del trabajo a tiempo parcial en nuestro país, se propone realizar estudios de legislación comparada, y observar cómo se ha implementado en otros países la legislación acerca de esta modalidad de empleo. De esta forma, tal como afirma López (1996), en razón de la cercanía cultural sería conveniente revisar las legislaciones de España, Argentina y Ecuador.

---

<sup>17</sup> El Consenso de Santiago fue aprobado en la Séptima Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer al Desarrollo, celebrado en noviembre de 1997 en Santiago de Chile.

## Bibliografía

---

- Abramo, Laís (1997a), Mercados Laborales, Encadenamientos productivos y políticas de empleo en América Latina (LC/IP/R.185), ILPES, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_ (1997b), Um olhar de gênero: visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas (LC/IP/R.200), ILPES, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_ (1996), Imágenes de género y políticas de recursos humanos en un contexto de modernización productiva (LC/IP/R.177), ILPES, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_ (1995), La inserción de la mujer en los nuevos paradigmas productivos (LC/IP/R.162), ILPES, Santiago de Chile.
- Abreu, Alice Rangel de Paiva (1995), “América Latina: Globalización, género y trabajo” en El trabajo de las mujeres en el tiempo global, Ediciones de las mujeres N° 22, Todaro, Rosalba y Rodríguez, Regina editoras, ISIS Internacional, Santiago de Chile.
- Agacino, Rafael (1995), “Todo lo flexible se desvanece. El caso chileno” en Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias, Agacino, Rafael y Echeverría, Magdalena editores, Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago de Chile.
- Ameglio, Eduardo y otros (1988), “El empleo precario asalariado” en El empleo precario en el Uruguay, Ameglio, Eduardo y otros, Serie Empleo Precario N° 3, Centro Interamericano de Administración del Trabajo CIAT/OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Lima.
- Appay, Beatrice (1994), “Social Precarisation and Strategic Power”, XIIIth. World Congress of Sociology, 18-23 July 1994, Bielefeld, Germany.
- Araujo, Katia; Guzmán, Virginia y Mauro, Amalia, “Las mujeres en el mercado de trabajo: desde el género hacia la formulación de políticas”, mimeo, informe de avance presentado al taller “género y empleo” de la OIT y el CEM, el 9 de julio de 1997, Santiago de Chile.

- Arriagada, Irma (1997), Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina, Serie Mujer y Desarrollo, N° 21, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago
- Bridges, W. (1995), Jobshift: How to prosper in a workplace without jobs, Nicholas Brealey, Londres.
- Bucheli, Marisa y Furtado, Magdalena (1998), *Flexibilidad del mercado de trabajo en Uruguay* (LC/MVD/R.166/Rev.1), CEPAL, Montevideo.
- Carrasco A., Eduardo (1996), “La nueva encuesta nacional de empleo”, en: *Estadística y Economía*, N° 13, INE (Instituto Nacional de Estadísticas), Santiago de Chile.
- Castillo, Juan José, (1994),” ‘Nuevas formas’ de trabajo o precarización del empleo?”, en *Sindicalismo y Cambios Sociales*, Fernando Valdés Dal-Ré, coord. Colección Estudios N° 5, CES (Consejo Económico y Social), Madrid.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (1998a), *Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, edición 1997* (LC/G.1987-P), Naciones Unidas/CEPAL, Santiago de Chile
- \_\_\_\_\_ (1998b), *Panorama social de América Latina, edición 1997* (LC/G.1982-P), CEPAL, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_ (1997a), *Estudio económico de América Latina y el Caribe 1996-1997* (LC/G.1968-P), CEPAL/Naciones Unidas, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_ (1997b), *Desarrollo Sostenible, Pobreza y Género, América Latina y el Caribe: medidas hacia el año 2000* (LC/L.1064(CRM.7/5)), CEPAL, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_ (1997c), *Informe de la séptima conferencia regional para la integración de la mujer en el desarrollo económico y social de América Latina y el Caribe* (LC/G.2016(CRM.7/7)), CEPAL, Santiago de Chile, 19 al 21 de noviembre de 1997.
- \_\_\_\_\_ (1997d), *Panorama social de América Latina, edición 1996* (LC/G.1946-P), CEPAL, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_ (1996), *Panorama social de América Latina, edición 1995* (LC/G.1954), CEPAL, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_ (1995), *Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995 -2001* (LC/G.1855), CEPAL, Santiago de Chile.
- Cerrudo, M.; Chiesa, B.; Reyes, A.; Villaverde, R. (1993), “La flexibilización laboral en el contexto del Mercosur” en *Boletín Cinterfor* N° 125, CINTERFOR/OIT, Montevideo.
- Corvera, Diego (1995), *Nuevas formas de organización de la jornada del trabajo*, mimeo no publicado, Santiago de Chile.
- De Neuburg, C. (1985), “Comparación cuantitativa del trabajo en régimen de jornada parcial”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 104, N° 4, OIT, Ginebra.
- Díaz, Álvaro (1996), *Flexibilidad productiva y nuevos modelos de empresa*, SELA, Santiago de Chile.
- Dirección del Trabajo (1998); *Temas Laborales*; Departamento de Estudios; año 3, N° 9, Santiago de Chile.
- Echeverría, Magdalena y Uribe, Verónica (1998), *Condiciones de trabajo en sistema de subcontratación*, serie Documentos de Trabajo/81, OIT/ETM, Santiago de Chile.
- Escobar, L. (1993), “El trabajo en jornada parcial”, memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Guerra, Pablo (1995), “¿Es necesariamente precaria la flexibilidad?” en *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, Agacino, Rafael y Echeverría, Magdalena editores, Programa de Economía del Trabajo (PET), Santiago de Chile.
- Guerra, Pablo (1994), “La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización, en: *El empleo precario y el empleo atípico; revisión bibliográfica y propuestas para el debate*, Documento de Trabajo N° 105, PET, Santiago de Chile.
- Guzmán, Virginia y Todaro, Rosalba (1995), “La discriminación laboral ingresa a la agenda pública” en *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Ediciones de las mujeres N° 22, Todaro, Rosalba y Rodríguez, Regina editoras, ISIS Internacional, Santiago de Chile.
- Henríquez, Helia y Román, Patricia (1996), ¿Cambia el tiempo de trabajo en Chile? en *Economía y Trabajo en Chile*, Informe anual, 1995-1996, Editora: Margarita Fernández, PET (Programa de Economía del Trabajo), Santiago de Chile.
- Joekes, S. (1993), The influence of international trade expansion on women’s work (BRIDGE).
- Lagos A., Ricardo (1994), “¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?” en *Revista de la Cepal*, N° 54, CEPAL, Santiago de Chile.

- Leiva, Sandra y Orellana, Coral (1997), "El trabajo a tiempo parcial en Chile desde una perspectiva de género", documento preparado para optar al título profesional de socióloga, enero 1997, Facultad de Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago de Chile.
- López, Marcos (1996), "El trabajo a tiempo parcial", en *Boletín Oficial Dirección del Trabajo*, N° 89, Dirección del Trabajo, Santiago de Chile.
- MIDEPLAN (Ministerio de Planificación Nacional) (1995) "Encuesta CASEN 1994 Manual del Encuestador", en *Documentos Sociales* N° 45, MIDEPLAN, Santiago de Chile.
- Naciones Unidas (1996), *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, (A/CONF.177/20/Rev.1), Naciones Unidas, Nueva York.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (1998a), *Chile: Crecimiento, empleo y el desafío de la justicia social*, Informe de las Naciones Unidas en Chile, coordinado por la Oficina Internacional del Trabajo, OIT, Santiago de Chile.
- \_\_\_\_\_ (1998b), *Tesaurus OIT: terminología del trabajo, el empleo y la formación*, 5. Edición, OIT, Ginebra.
- \_\_\_\_\_ (1996), *El Empleo en el Mundo 1996/97: Las políticas nacionales en la era de la mundialización*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- \_\_\_\_\_ (1994), *Documentos de Derecho Social*, Serie Legislativa, OIT, Ginebra.
- \_\_\_\_\_ (1989), *Conditions of work digest, on part-time work*, vol. 8, N° 1, OIT, Ginebra.
- \_\_\_\_\_ (1963), "Estudio internacional sobre el empleo a tiempo parcial", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 68, N° 4-5, OIT, Ginebra.
- Pollack, Molly (1997a), *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género*, Serie Mujer y Desarrollo N° 19 ( LC/L.1016), CEPAL, Santiago de Chile.
- Pollack, Molly y Jusidman, Clara (1997b), *El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México*, Serie Mujer y Desarrollo N° 20 (LC/L.1017), CEPAL, Santiago de Chile.
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) (1998), *Desarrollo Humano en Chile 1998*, PNUD, Santiago de Chile.
- Rico, María Nieves (1993), *Desarrollo y Equidad de Género: una tarea pendiente*, Serie Mujer y Desarrollo N° 13 (LC/L. 767), CEPAL, Santiago de Chile.
- Rodgers, Gerry/ Rodgers, Janine (eds.) (1989), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, ILO, Genf.
- Rodgers, Gerry (1989), "Precarious work in Western Europe: The state of the debate", en Rodgers, Gerry/ Rodgers, Janine (eds.) *Precarious jobs in labour market regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, ILO, Genf.
- Roldán, Marta (1995), "Nuevos procesos de trabajo y jerarquías de género en los 90" en *El trabajo de las mujeres en el tiempo global*, Ediciones de las mujeres N° 22, Todaro, Rosalba y Rodríguez, Regina editoras, ISIS Internacional, Santiago de Chile.
- Román, Fernando (1988), "El trabajo a tiempo parcial: una necesidad de nuestros tiempos", *Revista Jurídica del Trabajo*, N° 2-3, Editorial Arbi Ltda., Santiago de Chile.
- SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer) (1995), *Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres 1994-1999*, SERNAM, Santiago de Chile.
- Tilly, Charles (1995), "Scholarly Controversy: Global Flows of Labor and Capital. Globalization Threatens Labor's Rights", *International Labor and Working Class History*, N° 47, Spring.
- Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia (1997a), "Globalización, reestructuración competitiva y empleo femenino en Chile", en *Sobre Mujeres y Globalización*, Todaro, Rosalba y Yáñez, Sonia editoras, CEM (Centro de Estudios de la Mujer), Santiago de Chile.
- Todaro, Rosalba, Mauro, Amalia, Yáñez Sonia (1997b), "La calidad del empleo en Chile: Un análisis de género" Informe de Avance, documento presentado al taller género y empleo en la OIT el 28 de abril de 1998, mimeo, inédito, Santiago de Chile.
- Treu, Tiziano (1993), "La flexibilidad laboral en Europa", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 112, N° 2, OIT, Ginebra.
- Urmeneta, Roberto y Uribe-Echevarría, Verónica (1997), "La flexibilización de las relaciones de trabajo en Chile: modificaciones en materia de contratación y de despido. Modalidades de contratación no permanentes y formas de despido según causales", mimeo no publicado, agosto de 1997, Santiago de Chile.

- Valenzuela, María Elena (1997), *Equidad de género y trabajo de la mujer en América Latina*, Documento a ser presentado a la “Séptima Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe”, 19 al 21 de noviembre de 1997, OIT, Santiago de Chile.
- Vega, Luz (1992), “El trabajo a domicilio: ¿Hacia una nueva regulación?” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 111, N° 1, OIT, Ginebra.



NACIONES UNIDAS

CEPAL

Serie

ECLAC

mujer y desarrollo

### Números publicados

- 1 Mujeres rurales de América Latina y el Caribe: resultados de programas y proyectos (LC/L.513), septiembre de 1989
- 2 América Latina: el desafío de socializar el ámbito doméstico (LC/L.514), octubre de 1989
- 3 Mujer y política: América Latina y el Caribe (LC/L.515), septiembre de 1989
- 4 Mujeres refugiadas y desplazadas en América Latina y el Caribe (LC/L.591), noviembre de 1990
- 5 Mujeres, Culturas, Desarrollo (Perspectivas desde América Latina) (LC/L.596), marzo de 1991
- 6 Mujeres y nuevas tecnologías (LC/L.597/Rev.1), abril de 1991
- 7 Nuevas tecnologías de participación en el trabajo con mujeres (LC/L.592), octubre de 1990
- 8 La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe (LC/L.611), abril de 1991
- 9 Integración de lo femenino en la cultura latinoamericana: en busca de un nuevo modelo de sociedad (LC/L.674), marzo de 1992
- 10 Violencia doméstica contra la mujer en América Latina y el Caribe: propuesta para la discusión (LC/L.690), mayo de 1992
- 11 Feminización del sector informal en América Latina y el Caribe (LC/L.731), abril de 1993
- 12 Las mujeres en América Latina y el Caribe. Un protagonismo posible en el tema de población (LC/L.738), mayo de 1993
- 13 Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente (LC/L.767), diciembre de 1993
- 14 Poder y autonomía roles. Roles cambiantes de las mujeres del Caribe (LC/L.881), abril de 1996
- 15 Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad (LC/L.947), junio de 1996
- 16 Violencia de género: un problema de derechos humanos (LC/L.957), julio de 1996 [www](#)
- 17 La salud y las mujeres en América Latina y el Caribe: viejos problemas y nuevos enfoques (LC/L.990), mayo de 1997
- 18 Las mujeres en América Latina y el Caribe en los años noventa: elementos de diagnóstico y propuestas (LC/L.836/Rev.1), abril de 1997
- 19 Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género (LC/L.1016), mayo de 1997 [www](#)
- 20 El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México (LC/L.1017), julio de 1997
- 21 Mitos y efidencias del trabajo femenino urbano en América Latina (LC/L.1034), agosto de 1997 [www](#)
- 22 La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación. Propuestas para una metodología de cambio educativo (LC/L.1120), julio de 1997 [www](#)
- 23 Violencia en la pareja. Tratamiento legal. Evolución y balance (LC/L.1123), agosto de 1998 [www](#)
- 24 Hacia la igualdad de la mujer. Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (LC/L.1126), agosto de 1998 [www](#)
- 25 Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo (LC/L.1144), octubre de 1998 [www](#)
- 26 El trabajo a tiempo parcial en Chile (LC/L.1301-P), N° de venta: S.00.II.G.9 (US\$ 10.00), enero de 2000

- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, [publications@eclac.cl](mailto:publications@eclac.cl).
- [www](#): Disponible también en Internet: <http://www.eclac.cl>

<p>Nombre: .....</p> <p>Actividad:.....</p> <p>Dirección:.....</p> <p>Código postal, ciudad, país: .....</p> <p>Tel.: ..... Fax:.....E.mail: .....</p>
--