



Universidad Austral de Chile

Escuela de Ingeniería Comercial

ANÁLISIS DE PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR BANCARIO
FRENTE A LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Tesina presentada como requisito para
optar al Grado de Licenciado en
Administración.

Profesores Responsables:

Mónica Raddatz T.
Horacio Sanhueza B.
Osvaldo Rojas Q.

Profesor Patrocinante: Horacio Sanhueza B.

Cristián Reyes E.
VALDIVIA, CHILE
2005

ÍNDICE DE MATERIAS

	Página
RESUMEN	
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO	
Antecedentes de la Investigación	3
Base Teórica	5
Significado	5
Evolución	6
Perspectivas	7
Flex. Laboral Empresarial, Pro y Contra	11
Debate en torno al Género	15
Proyecto de Ley sobre Flex. Laboral	18
3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS	
Materiales	22
Fuente Primaria	22
Fuente Secundaria	22
Método de Obtención de Datos	23
Identificación de Indicadores Claves	23
Descripción del Diseño Muestral	25
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	26
5. CONCLUSIÓN	45
6. BIBLIOGRAFÍA	47
7. ANEXOS	50

RESUMEN

El tema planteado en el siguiente estudio es un “Análisis de percepciones de los trabajadores del sector bancario frente a la flexibilidad laboral”. Este corresponde a una investigación exploratoria, con el objetivo de percibir opiniones de trabajadores de la banca privada de la ciudad de Valdivia con un mínimo de cinco años en ejercicio. La inquietud por conocer estas percepciones nació producto del alto interés por parte de los legisladores, empresarios y trabajadores por flexibilizar la actual reforma laboral chilena; el creciente desarrollo de la globalización en conjunto con las TICs (tecnologías de información y comunicación), las cuales han provocado profundos cambios en la estructura económica, jurídica y social en la constante innovación científica y tecnológica, han experimentado modificaciones en el mercado laboral.

El análisis de los datos aquí presentados es de tipo comparativo, ante los resultados arrojados por las encuestas, los cuales contrastaron la evaluación de esta con la base teórica necesaria para abordar el tema. Los resultados muestran que existe poco conocimiento sobre flexibilidad laboral por parte de los trabajadores, que en términos de género la mujer es la más beneficiada con las nuevas propuestas, que en la actualidad existe un exceso de jornada laboral y que este perjudica la relación familia-trabajo. La nueva modalidad que propone la flexibilidad laboral busca soluciones a cada uno de estos problemas, los que son expuestos a continuación.

1. INTRODUCCIÓN

Producto de la globalización y del rápido desarrollo de las ciencias y tecnologías, tanto de maquinaria como equipos, los individuos y las empresas han tenido que evolucionar y cambiar su estructura de acción constantemente, provocando un cambio en su forma y modo de realización, que deben acompañar a las nuevas necesidades de las organizaciones, permitiendo que la empresa esté atenta a los mercados, próxima a sus clientes y proactiva frente a las posibilidades que le depare el futuro. Esta nueva perspectiva brinda nuevas oportunidades a las empresas y a los propios individuos, ya que generan beneficios al disminuir costos. Además, los individuos podrían desenvolverse de forma grata en su institución, lo que traería consigo un aumento en la producción, beneficiando directamente a la relación trabajador-empresa.

Partiendo de la premisa de que existe rigidez en el mercado laboral, son tres las razones de esta, destacando la rigidez del sistema de producción en serie basado en unidades industriales, los factores técnicos organizativos y los factores institucionales (Canales, 2003), clasificando este último en la relación existente dentro de las organizaciones, destacando la contratación, las categorías laborales y la jornada de trabajo, por ser la más cuestionada en este último tiempo. Esta problemática ha hecho reaccionar a empresarios, quienes han tenido la iniciativa de pedir a las autoridades públicas una nueva normativa laboral flexible en ámbitos relacionados con la contratación, despidos, regulaciones temporales en el empleo, jornada laboral, trabajo por turno y la flexibilización de los salarios.

El mercado laboral chileno ha estado sujeto a profundas reformas en las últimas décadas, resultado de cambios estructurales, políticas de estabilización, modificaciones a la normativa laboral y al impacto del propio proceso de crecimiento económico. Se responsabiliza, generalmente, a la falta de “flexibilidad” del mercado laboral, y, específicamente, a la legislación que regula las relaciones entre empresa y trabajadores, siendo este el mayor obstáculo para su desarrollo.

En definitiva, el estudio está enfocado al análisis de percepciones de los trabajadores del sector bancario frente a la flexibilización laboral, seleccionando, como objeto de estudio, a instituciones bancarias establecidas en la ciudad de Valdivia, las cuales deben contar como mínimo de cinco años de antigüedad. Para el cumplimiento del objetivo general, que es dar a conocer y analizar el significado de la flexibilización laboral, se recopiló información necesaria para satisfacer esta interrogante, la cual, a su vez, está apoyada directamente por los objetivos específicos, destacando las necesidades de los empresarios para su organización con una nueva reforma laboral, determinando, a opinión de los trabajadores, si realmente la promulgación de una nueva ley relacionada con flexibilización laboral reduciría costos y aumentaría la productividad. Además, señalar ventajas y desventajas respecto a la flexibilidad laboral, para finalmente determinar quiénes son los más beneficiados en términos de género con la posible aprobación del proyecto de ley sobre flexibilidad laboral

El estudio se estructura del siguiente modo: en el primer capítulo, se presenta el marco de referencia del estudio, compuesto por los antecedentes de la investigación y la base teórica. En el siguiente capítulo se señala el material y metodología de análisis utilizado, y el tercer capítulo está orientado a la presentación y discusión de resultados. Para finalmente presentar las conclusiones, las cuales dan respuesta a los objetivos planteados, siguiendo por la bibliografía y los anexos pertinentes al fundamento del cuerpo del estudio.

El tipo de estudio es de carácter exploratorio, descriptivo, y documental, y el diseño metodológico es no experimental y transeccional, debido a que es un tema poco conocido, o que no ha sido abordado antes, el cual no está orientado a comprobar hipótesis, si no a establecer un conjunto de percepciones y afirmaciones de diferentes actores sociales.

2. MARCO DE REFERENCIA DEL ESTUDIO

2.1 Antecedentes de la investigación

No existiendo estudios similares, orientados al mismo objetivo, sólo se encontraron estudios que abarcan a la flexibilidad laboral de diferente forma, para esto, se selecciono los siguientes textos:

- ¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo. (Lerda y Todaro, 1996). Plantea la forma de conceptualización del costo de la mano de obra masculina y femenina avaluando tanto la desigual distribución de costos y beneficios de la división sexual del trabajo.
- Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de genero (Yáñez, 1999), el texto señala revolución científica-tecnológica de la flexibilidad Laboral, enfocado el tema específico a la relación entre flexibilidad y género.
- “Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios”, (Todaro, Abramo y Godoy, 2000). El objetivo de este texto es, precisamente, discutir los resultados de una investigación realizada en 1998/1999, en la cual se pretendió analizar las percepciones de empresarios/as y ejecutivos/as chilenos/as respecto de diversos temas ligados al desempeño laboral de los trabajadores.
- “Cambios en el mercado de trabajo y relaciones de pareja: el punto de vista de los hombres” (Mauro, Godoy, 2001). Lo que nos interesa analizar en esta

oportunidad es la forma como estas transformaciones en el mercado de trabajo inciden en la organización de la vida privada de los trabajadores y del hombre.

- Estudio "Caracterización del Trabajo a Domicilio y Mujeres", "Estudio realizado por el C.E.M., ante un encargo del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) en el año 2003". El propósito general del estudio fue establecer un perfil sociodemográfico y laboral, así como conocer las motivaciones, problemas, satisfacciones y necesidades de capacitación de las trabajadoras a domicilio en Chile.
- Informe sobre Flexibilidad Laboral (Canales, Loiseau, 2003), en el cual se señala las bases teóricas de la flexibilidad laboral, debate de la flexibilidad laboral en el contexto latinoamericano y algunos ejemplos.
- Proyecto de ley (Ricardo Lagos, 2003) en el cual se mencionan algunas modificaciones a la actual reforma laboral, en torno a horas de trabajo empleo y productividad.
- "Flexibilidad Laboral en Chile: Las empresas y las personas". (López, Echeverría, 2004). Este estudio analiza evoca su estudio a una visión macroeconómica sobre el reclamo empresarial por la flexibilidad laboral en Chile, Además analiza la flexibilidad laboral como una estrategia empresarial de recursos humanos y del uso de tiempos de trabajo.
- "Legislación laboral y resultados económicos", (López, 2005), este texto hace un análisis de la legislación laboral en el contexto económico-laboral, analizando la situación chilena actual, desde una mirada política.

2.2 Base Teórica

En la actualidad, el mundo se está enfrentando a una serie de cambios, ya sea en el ámbito político, social, económico, cultural o en todos ellos, producto de la diversidad de información proveniente de la globalización en la cual se está inmerso. Por esto, las empresas, cual sea su tamaño, deben estar pendientes a esta diversidad; deben adaptarse de forma rápida y eficiente para lograr una mejora interna, con el objetivo de optar a un mejor producto y competitividad, tanto en mercados nacionales como internacionales.

La flexibilidad laboral es una tendencia que generaría una nueva forma de gestión empresarial, ya que podría mejorar las condiciones laborales y la moral de los empleados, favoreciendo la productividad y reduciendo los costos empresariales, logrando ser más competitivos para, finalmente, reducir la complejidad inherente en cada organización.

2.2.1 Flexibilidad Laboral, Significado, Evolución y Perspectivas.

2.2.1.1 Significado de Flexibilidad Laboral

Para hablar sobre flexibilización laboral, se debe entender su significado, el cual puede ser muy amplio y diverso según el autor, debido a esto, existe una diversidad de definiciones, “Robert Boyer señala (citado en el texto de López Oneto, 1999), que el término “flexibilidad laboral”, siendo genérico, es particularmente ambiguo por su carácter cambiante o proteiforme”. Además, señala que la flexibilidad laboral se ha basado en formas muy diferenciadas, debido a esto postula cuatro definiciones, entre las que encontramos:

- La flexibilidad laboral como la mayor o menor adaptabilidad de la organización productiva.
- Como la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo.
- Como las mayores o menores restricciones jurídicas que regulan el contrato de trabajo.
- Y la posibilidad de las empresas de situarse a una parte de las deducciones sociales y fiscales, más en general, de liberarse de las regulaciones públicas que limitan su libertad de gestión.

Actualmente no existe una definición unívoca y ampliamente aceptada sobre la flexibilidad laboral, pero en general, la definen como proceso de adaptación a situaciones cambiantes externas e internas en la empresa, otros la definen como el conjunto de medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costos a fines de aumentar la eficiencia económica (Espino, 1999, señalado en documento de Canales, 2003)

Se entiende por flexibilidad Laboral como la eliminación de aquellas trabas que impiden que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de ajustar los salarios y el empleo a las condiciones de mercado. (De la Garza 2000, citado por Arancibia, 2004).

2.2.1.2 Evolución de la Flexibilidad Laboral

Desde comienzos de los años setenta, surge una nueva problemática, el desempleo, en la gran mayoría de los países industrializados, el cual se agravó cada vez más, ya que para los años ochenta la tasa de cesantía en Europa superaba los niveles de

desempleo de Estados Unidos y Canadá, esto hizo pensar que el problema no era una simple inflexión en los niveles de empleo. Toda esta problemática fue provocada por un nuevo fenómeno, el rápido desarrollo de la tecnología, dando origen a la problemática entre tecnología, gasto y desempleo. El aumento de la competencia que ejercían los mercados de productos y a las importaciones provenientes de los nuevos países industrializados, los cuales adoptaron una mentalidad netamente exportadora, y al repentino e inmenso aumento del precio del petróleo, paralelo al aumento del precio de la materia prima y determinados productos agrícolas, fueron algunas de las conclusiones que enmarcaron diferentes investigadores de la época referente al aumento del desempleo. (Canales, 2003)

Esto llevó a la gran mayoría de los economistas y diferentes personajes de la época a divulgar la rigidez del mercado laboral europeo, por la existencia de niveles excesivos de intervención del poder público en la economía, y un poder excesivo de grupos de presión organizados en los diferentes mercados, al igual que una gran protección social y un grado insuficiente de innovación, esto significa la existencia en masa de sindicatos y la masiva intervención de los poderes públicos, manifestada en los procesos de determinación de los salarios absolutos y relativos, como en los procesos de ajuste, al alza o baja, del empleo. Gracias a esta problemática surge a través de investigadores el término “flexibilidad laboral y del trabajo” como tema central de discusión.

2.2.1.3 Perspectivas de análisis de l flexibilidad laboral

2.2.1.3.1 Perspectiva Económica

Esta centra su discusión en la búsqueda del equilibrio entre demanda y oferta, reconociendo dos grandes escuelas de pensamiento, los neomonetaristas y los neokeynesianos.

2.2.1.3.1.1 Neomonetarista

Este movimiento afirma que el mundo económico se compone de individuos, que toman decisiones racionales en el contexto de mercado que se adaptan permanentemente a los cambios, pues los agentes económicos tienen conducta maximizadora, las expectativas son racionales y los mercados se vacían, es decir los precios o los salarios se ajustan para igualar la oferta y la demanda. Vale decir, no es posible el paro involuntario, pues cualquiera que esté desempleado aceptará reducir su salario hasta que sea lo suficientemente bajo como para captar la oferta del empleo de algún empresario. (López Oneto, 1999)

2.2.1.3.1.2 Neokeynesiano

La tesis neokeynesiana se basa en el incentivo de la demanda para que esta encuentre su punto de equilibrio con la oferta. La macroeconomía debe centrarse en el pleno empleo de los factores y la microeconomía, en la inflación y la distribución de los ingresos. Es decir, postulan la construcción de un camino intermedio que reconozca la ola de cambios en las formas de producción y la necesaria adecuación de las instituciones del mercado de trabajo a estos. (López Oneto, 1999)

2.2.1.2.2 Perspectiva Jurídica

El análisis especializado, permite distinguir tres corrientes de pensamiento jurídico laboral, el neoliberal, el reformista, también denominada institucional, y la neogarantista.

2.2.1.2.2.1 El neoliberalismo laboral

Este modelo postula que la regulación del mercado de trabajo es generadora de rigideces que distorsionan negativamente el ajuste económico, retardando o incluso, a veces, imposibilitando la creación de ingresos y empleos. En definitiva, postula la generación de un orden laboral, en donde la función reguladora de la relación del trabajo quede radicada única y exclusivamente en la voluntad individual de las partes, en la perspectiva de individualizar completamente las relaciones del trabajo. (López Oneto, 1999)

2.2.1.2.2 El Reformismo Laboral

El reformismo laboral se mueve teóricamente de una u otra forma, promoviendo estrategias de flexibilización que tiende a conciliar heteronomía, autonomía individual y colectiva, con el objeto de adecuar el Derecho del Trabajo al contexto actual de mundialización de la economía caracterizado por la escasez de empleo. Según el mayor o menor énfasis que se le asigne a la heteronomía, a la autonomía individual o colectiva, o a una especial combinación de estos conceptos es que se propone distinguir entre reformistas liberales y reformistas sociales. (López Oneto, 1999)

2.2.1.2.2.1 Reformistas Liberales

Esta vertiente del reformismo, descarta la intervención heteronómica del Estado o la reduce al mínimo, para evitar injusticias sociales evidentes, postula la adecuación del Derecho de Trabajo al mercado mediante la protección de la autonomía colectiva. Para ello, se privilegian estrategias flexibilizadoras que refuerzan los mecanismos de formación de voluntad colectiva, así como el producto de ellos a

saber: el convenio colectivo. En definitiva, el reformismo liberal propone solo eliminar la regulación heterónoma del estado, manteniendo siempre subsistente a la otra regulación heterónoma, a saber, la derivada de la autonomía colectiva, bajo el supuesto de que ésta también asegura debidamente la protección del trabajador en pos de la igualdad de negociación de los actores, fin protectorio, que es antológicamente, el supuesto de todo derecho laboral. (López Oneto, 1999)

2.2.1.2.2 Reformismo Social

El reformismo social, es quizás la tendencia flexibilizadora más aceptable por la gran mayoría de los investigadores jurídicos. Esta tendencia en sus raíces exhibe una vinculación con el concertacionismo social europeo de la posguerra, implantado por los partidos socialdemócratas. Este partido promovió un sistema de relaciones laborales centralizado, sobre la base del reconocimiento del tripartismo como contexto para la modulación de las expectativas de desarrollo, individual y colectivo de los actores de la relación laboral. Esta vertiente flexibilizadora centra sus estrategias en el modelo de la autonomía colectiva, cuya propuesta principal es que la flexibilización del derecho individual sea obra de la negociación de los propios actores de la relación laboral constituidos colectivamente, situando al sindicato como la fuerza tutelar del proceso. (López Oneto, 1999)

2.2.1.3 El Neogarantismo

Para esta vertiente, el Derecho del Trabajo, en su formulación clásica, no constituyó ni constituye impedimento para el desarrollo económico y para el ajuste. En el marco de una política capitalista, la creación de empleos depende sustancialmente de la iniciativa de los empresarios y de la política socio económico del Estado, por lo que no resulta imputable ni al Derecho del Trabajo ni a los trabajadores ocupados, el aumento creciente de los niveles de desocupación, subocupación y la

falta de aperturas de las nuevas fuentes de trabajo. Este movimiento postula la conservación del modelo clásico del Derecho del Trabajo protector, generando una reacción radicalmente opuesta a las demandas liberales de desregulación. (López Oneto, 1999)

2.2.2 Flexibilidad Laboral Empresarial: los Pro y los Contra

Este apartado tiene como objetivo abordar algunos de los temas relevantes del debate en torno a la flexibilidad laboral empresarial. Se entenderá por flexibilización productiva y laboral, como el conjunto de medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio (globalización), dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica.

Básicamente se distinguen 2 tipos de flexibilidad laboral, la flexibilidad laboral externa, que opera sobre la base, de contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorario y, por otro lado, la externalización y subcontratación de actividades. Las empresas, que reaccionan a requerimientos de flexibilidad mediante adaptaciones de su dotación permanente y estable de trabajadores, emplean formas internas de flexibilidad. (este estudio, basa su análisis sobre la flexibilidad externa y no a la interna)

La flexibilidad laboral interna, opera sobre la base de cambios en la jornada laboral y/o la intensidad del trabajo, así como de modificaciones en el ejercicio de las tareas mediante calificación, polivalencia, trabajo en equipo, etc. (Yáñez, 1999)

Cuadro N°1, Diferencia entre Flexibilidad Interna y Externa

Flexibilidad	Numérica	Funcional
Interna	Número de ocupados (despidos, contratos a plazo fijo, temporales y eventuales).	Externalización y subcontratación de actividades.
Externa	Jornada laboral e intensidad del trabajo.	Calificación, multifuncionalidad, trabajo en equipo, salario variable.

Fuente: Citado en texto Yáñez, 1999

La flexibilidad laboral externa: empleo atípico y precario

El objetivo primordial que persigue la flexibilidad laboral externa, en términos generales, tiene relación al uso de fuerza de trabajo más barata y el aumento de la capacidad de adaptar la dotación de personal a las fluctuaciones de mercado vía disminución o eliminación de la protección laboral y previsión social. La flexibilidad laboral externa, altera la relación laboral normal, vale decir, se cuestiona la permanencia de la relación laboral (a modo de ejemplo, contratación a plazo fijo, contratos temporales) y hasta su existencia en el caso de reemplazo de esta por otro vínculo contractual (contratos a honorarios), el surgimiento cada vez más fuerte de empleos atípicos, tales como contratos a plazo fijo, trabajo en régimen de subcontratación, nuevas formas de trabajo a domicilio o de independientes “ficticios”, se relaciona en muchos casos con la precarización del empleo, la segmentación del mercado laboral, así como con la regeneración de género en el mundo del trabajo. (Yáñez, 1999)

El problema central de la flexibilización laboral, es la erosión de la relación laboral normal o tradicional y su reemplazo por el empleo apático, mientras los niveles de protección legal siguen estando ligados a la “normalidad” del empleo tradicional. Los empleos apáticos se caracterizan por el hecho de que se excluyen algunos elementos que antes eran consustanciales a toda relación laboral como son el contrato de duración indefinida con jornada completa, un solo empleador y un solo lugar de trabajo, disposiciones en que se basan las regulaciones sobre jornada, fueros, protección de maternidad, cotizaciones previsionales, indemnizaciones y protección legal de ciertos derechos, como son la posibilidad de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente, dando origen a empleos de mala calidad, caracterizados por la inestabilidad y carencia de seguridad social.

Dada esta problemática, las propuestas dirigidas a una mayor desregulación del mercado laboral resultan, en gran parte, cuestionables y se discuten controvertidamente. Los que se contraponen a una desregulación abarcativa del mercado laboral, destacan el enorme significado de la protección del trabajador, tanto para la capacidad funcional del mercado del trabajo, como para el desarrollo equitativo de la sociedad en su conjunto.

Para una re-regulación de la flexibilidad externa en el sentido anteriormente expuesto sería importante indagar si algunas de las relaciones laborales atípicas, como las contrataciones a plazo fijo, a honorarios, trabajo en régimen de subcontratación, trabajo a domicilio, trabajo independiente, estos contienen aspectos que atenderían preferencias de diferentes grupos de ocupados que no surgen de presiones vinculadas al mercado, sino constituyen motivos originarios de estos trabajadores vinculados a sus proyectos de vida, etapas en el ciclo vital y reproductivo, entre otros. Esto significaría que el marco legal impulse o al menos no bloquee el desarrollo de acuerdos laborales que se basan en el deseo y la libre voluntad de las partes. (Yáñez, 1999)

Para contraponer lo anterior, se dice que, la flexibilidad laboral, también produce beneficios, a la labor empresarial, como personal, enmarcando una nueva perspectiva, se dice entonces que:

- La flexibilización de la jornada laboral, generaría un efecto positivo no solo en la productividad y competitividad empresarial y de país, sino especialmente en la calidad de vida de las personas, beneficiando de manera particular el de la mujer y el de sus familias.
- Las razones del auge de este tipo de trabajo han sido fundamentalmente la necesidad de adaptarse al entorno, reduciendo los costos.
- La mujer es parte fundamental del empleo, pero es ella quien debe tomar la decisión de trabajar o no. Con la flexibilidad laboral, la mujer podía desempeñarse en iguales condiciones que sus pares.
- Mejora las condiciones laborales, formando un equilibrio entre la vida personal y la profesional beneficiando a ambas.
- Existe una mejor y mayor perspectiva de los jóvenes a ingresar al mercado laboral, rescatando así tanto la variedad que éstos aportan a las empresas como también el capital intelectual de estas personas.
- Generará una disminución del desempleo a nivel país, región y ciudad, mejorando los estándares y calidad de vida en el ámbito nacional y mundial.
- Aumenta la capacidad de gestionar el cambio y adaptarse a él, mejorar en las comunicaciones, reducción del ausentismo, supresión de las horas extras voluntarias y disminución del índice de rotación de personal.
- Aumenta la capacidad de contratar, y mantener al personal totalmente motivado.

La contratación, los despidos, los contratos, los tiempos y jornadas de trabajos, la subcontratación, las remuneraciones, la organización del trabajo y la estructura

organizacional afectan la competitividad de la empresa chilena en la medida que sean inflexibles. Estos factores son la plataforma y palanca desde donde, se puede maximizar la flexibilidad laboral y organizacional, con acciones inteligentes. (Fuchs, 2005)

Se suele atribuir a la legislación laboral efectos negativos sobre el empleo, lo que sería argumento para disminuir los derechos laborales y promover la contratación de trabajadores. Pero hasta ahora, la exigencia de que las leyes laborales faciliten el empleo no ha ido acompañada de métodos de medición ni de estudios de campo que revelen la dimensión y permanencia de los supuestos efectos reactivadores de la ley sobre el empleo. En efecto, las afirmaciones teóricas sobre el menor desempleo que se obtendría con menos normas laborales han sido desvirtuadas por la realidad: con las reformas que promovieron empleos de duración limitada en Europa y América Latina los últimos veinte años, se logró un incremento del trabajo inestable, pero no una recuperación efectiva del empleo. (López, 2005)

2.2.3 Debate en torno al género

Según la percepción social, mujeres y hombres entran en condiciones desiguales al ambiente laboral, debido a las características de los sistemas de relaciones de género que caracterizan las sociedades actuales. Las mujeres sustentan parte importante de este proceso debido a la división sexual del trabajo. El hecho de que ellas sean responsables del cuidado de las familias las lleva a tener que intensificar el trabajo doméstico para compensar la disminución del ámbito laboral (Guzmán y Todaro, 2001)

Por esto, las mujeres se ven afectadas por el proceso, no sólo como miembros de los hogares y grupos sociales desfavorecidos, sino también desde su posición en las relaciones de género. En un contexto de ajuste, son estas mismas responsabilidades familiares las que hacen a las mujeres más vulnerables a la precarización de los

empleos, debiendo, muchas veces, aceptar trabajos de peor calidad, con menor protección laboral y de seguridad social, a cambio de flexibilidad para compatibilizar trabajo doméstico y trabajo remunerado (Yáñez, 1999).

Asimismo, su menor disponibilidad de tiempo limita su acceso a la capacitación y a la información necesaria para una mejor inserción laboral. De esta manera, puede afirmarse que la mayor vulnerabilidad de las mujeres derivada de las exigencias de compatibilización de estos dos tipos de trabajo pasan a formar parte de la estrategia desreguladora del mercado laboral.

La discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo, división entre ocupaciones masculinas y femeninas a las que se les atribuye distinto valor, asegura una mano de obra barata para un conjunto de actividades y formas de relación laboral necesarias para el funcionamiento de la economía: manufactura y agricultura de exportación, servicios de apoyo a las empresas globales y servicios personales en las ciudades globales.

No hay que subestimar los efectos positivos del aumento de la participación laboral de las mujeres, que les ha permitido mejorar su capacidad negociadora al interior de la familia y aumentar su autonomía personal y económica. Aún con condiciones de trabajo precarios, relaciones laborales inestables y con escasa protección de seguridad social, hay muchos casos en que el acceso a estos trabajos puede representar un progreso respecto a condiciones previas. La existencia de alternativas ha mejorado inclusive las condiciones de trabajo en el empleo doméstico. Pese a los costos, las corrientes migratorias de países en desarrollo a países desarrollados tienen algunos efectos importantes en la transformación de las relaciones de género en el hogar y en los procesos de individuación de las mujeres, como personas con derecho a elegir un destino propio y no sólo familiar (Guzmán y Todaro, 2001)

Sonia Yáñez, (1999) señala en su documento que las mujeres, al entrar al sistema laboral, están confrontadas con una estructura orientada a normalidades masculinas que dificultan compatibilizar el trabajo remunerado con la vida personal y comunitaria; mientras los hombres, a la vez, están sumergidos a un rígido sistema de regulaciones laborales que les impide vivir una vida integrada no solamente laboral. La actual regulación laboral orientada al empleo tradicional masculino se evidencia de este modo como demasiado rígida para compatibilizar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo (o de cuidado) en condiciones aceptables tanto para mujeres como para hombres.

Desde esta perspectiva, el paradigma contemporáneo de las relaciones laborales no es extensible a ambos sexos. El empleo típico y las trayectorias laborales de hombres por un lado, y la inactividad económica de mujeres, la discontinuidad de sus trayectorias laborales, así como su empleo en condiciones atípicas, menos valorado socialmente y poco protegido, por otro lado, son dos polos de la realidad que se condicionan mutuamente. Ninguno de los dos lados es alterable sin cambios en el otro lado. Para lograr que las mujeres se incorporen plenamente al trabajo remunerado y asegurar una participación paritaria de los sexos en el trabajo reproductivo (tareas de cuidado), mujeres y hombres tendrían que tener las herramientas para flexibilizar sus roles tanto en el ámbito laboral como el doméstico.

Basándose en esto, se puede decir que la mujer podría ser la más beneficiada con la flexibilidad laboral, por el hecho de que podría contar con las mismas condiciones y garantías que los hombres, optar a un trabajo no precario, contar con una seguridad social justa y, por otro lado, no descuidar a la familia, que es la base de la sociedad.

2.2.4 Proyecto de ley sobre Flexibilidad Laboral

Presentado por el Presidente de la República, Ricardo Lagos Escobar, el cual contempla un conjunto de iniciativas orientadas a fomentar el empleo y la productividad.

2.2.4.1 Antecedentes del Proyecto

- 1. Política laboral y promoción del bien común.** El proyecto está orientado a la promoción de un progresivo mejoramiento del bienestar y calidad de vida para todos los ciudadanos, en un marco de funcionamiento eficiente de nuestras instituciones públicas y de mejoramiento de normas que regulen nuestra convivencia. En el mundo laboral, dicha convicción se ha materializado en una acción pública y perfeccionamiento normativo orientado a la modernización de las relaciones laborales, conjugando adecuadamente la promoción de los derechos de los trabajadores con condiciones que propicien la productividad y la competitividad de las empresas.
- 2. Requerimientos del mercado del trabajo.** Mayor equilibrio de las relaciones laborales, mejores oportunidades de empleo y de calidad de vida para los trabajadores, junto con un ordenamiento que permita a las empresas desarrollarse en las competitivas condiciones de integración comercial, han constituido materias principales para el diálogo social y las posteriores reformas al mercado del trabajo. Los aportes de los actores sociales fueron considerados al proponer diversas iniciativas que, perfeccionadas por el congreso, han permitido materializar transformaciones relevantes como el seguro de cesantía, modificaciones en libertad sindical y negociación colectiva y la modernización del estatuto de capacitación y empleo.

- a. **Persistencia del desempleo juvenil.** En Chile la cesantía en el tramo 15-24 años supera con creces los porcentajes con relación al resto de los grupos etáreos, constituyendo hace algunos años una situación de amplia preocupación pública y nacional, al afectar la integración juvenil a la sociedad, sus oportunidades de desarrollo, los ingresos de los hogares y la renovación de la fuerza de trabajo

- b. **Jornadas de trabajo más eficiente.** El tiempo de trabajo constituye, en el mercado laboral chileno, uno de los principales ejes de la relación laboral entre trabajadores y empleadores. Uno de los objetivos que busca el presente proyecto de ley es generar un adecuado, eficaz y eficiente marco normativo relativo al tiempo de trabajo. Esto permitirá hacer frente a los desafíos de mayor productividad de las empresas y sus trabajadores, y estos enfrenten con mayor eficiencia las frecuentes necesidades de modificaciones productivas, habituales en el competitivo mercado mundial.

2.2.4.2. Contenido del proyecto

Los principales contenidos del proyecto son los siguientes:

1. **Normas promocionales para jóvenes.** El proyecto establecer incentivo para el acceso de los jóvenes entre 18 y 24 años a su primer empleo, por la vía de reducir sus costos de contratación y mejorar sus competencias laborales a través de la formación y la capacitación, a fin de rentabilizar social y económicamente su inserción en el empleo, se propone que durante un periodo de tres años pueda contratarse a jóvenes entre 18 y 24 años, sin que estos les sean aplicables las normas sobre indemnización por años de

servicios vigentes para el caso de despido por necesidades de la empresa. Naturalmente estos jóvenes son beneficiarios del seguro de cesantía.

- 2. Ampliación del sistema de autorización de jornadas especiales.** El proyecto propone ampliar a un mayor número de empresas y sectores productivos la posibilidad de contar con sistemas especiales de distribución de la jornada de trabajo y descanso, de manera tal que la organización productiva pueda responder eficientemente a las modificaciones en los ritmos de producción. Ello otorgando mayor estabilidad laboral a los trabajadores y asegurando un adecuado resguardo de sus derechos. El proyecto busca perfeccionar el sistema actual de autorización de jornadas, hoy denominadas excepcionales. Para ello se amplió, por una parte, el ámbito de aplicación de esta facultad y, por otra, se explicitan los criterios de autorización utilizados por la autoridad administrativa, de manera de brindar un mayor grado de certeza tanto a trabajadores y empleadores, contemplando reglas claras para quienes desean acceder a una forma de organización del tiempo de trabajo de que cuenta de los desafíos productivos actuales.

El tope de días continuos de trabajo para centros urbanos será de 7 días, y para faenas apartadas de los centros urbanos, 12 días para las actividades permanentes y de 20 días para las transitorias.

En definitiva, el proyecto de ley introduce las siguientes modificaciones, reemplaza el “artículo 183 bis”, por el siguiente, en el caso en que el empleador contarte trabajadores entre 18 y 24 años, y acredite que dichos trabajadores han sido beneficiados por actividades de capacitación reconocidas por el estado, no les será aplicables la obligación de pagar la indemnización por años de servicios al que se refiere el inciso primero, del artículo 163, para el “artículo 38 bis” el director del trabajo tendrá la facultad de establecimiento de sistemas especiales de distribución de jornadas de trabajos y descansos. La jornada de trabajo no podrá exceder de 45

horas promedio en cómputo semanal y la jornada ordinaria de trabajo de 12 horas, el número máximo de días continuos de trabajo será de 7 días para faenas ubicadas en centros urbanos.

Tratándose de faenas apartadas de centros urbanos, el número de días máximo continuos será de 12 para las actividades permanentes y de 20 días para las transitorias.

La jornada ordinaria diaria se dividirá en 2 partes, dejándose entre ellas un lapso de 30 minutos de colación, no imputables a la jornada, respecto a las no superiores de las 10 horas diarias de duración, será de 1 hora, imputable a la jornada. Por cada día festivo laborado se deberá otorgar un día de descanso compensatorio. En aquellas faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador, se podrá laborar horas extraordinarias sin sujeción a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 32, no excediendo las 12 horas de trabajo.

En las empresas a que se refiere al inciso 4 del artículo 38, los trabajadores podrán acordar con su empleador que el segundo día de descanso dominical que les corresponde dentro del mes calendario, puede otorgarse, acumulándolo dentro de un periodo de meses calendario, que no podrá exceder de 12.

Certificación emitida por la dirección del trabajo de no tener multas impagas por infracciones a la legislación laboral y previsional y de buena conducta laboral, la autorización de sistema especial se otorgará dentro de un plazo de 45 días de la presente solicitud, sobre el análisis documental y declaraciones en ella consignadas. La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta 4 años. No obstante el director del trabajo podrá extender una nueva autorización si los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen y se verifican.

3. MATERIAL Y METODOLOGÍA DE ANÁLISIS

3.1 Materiales

Los datos obtenidos para el estudio, están basados en la recopilación y selección de material bibliográfico, apoyados por la aplicación de un cuestionario, a los trabajadores de las instituciones bancarias seleccionadas de la ciudad de Valdivia.

3.2 Fuente Primaria

Consistió en la elaboración de una encuesta que constó de un cuestionario dirigido a directivos del sector bancario de la ciudad de Valdivia, con el objetivo de investigar cuales son las distintas percepciones de los diferentes actores sociales frente a la flexibilidad laboral.

3.3 Fuente Secundaria

Consistió en la recopilación de material bibliográfico, para lograr un mejor entendimiento, significado y así dar apoyo al desarrollo del estudio. Esta recopilación de material, fue respaldada por existencia de un universo de actores sociales que opinaron sobre el tema, siendo sus percepciones los que determinaron los resultados de la investigación.

3.4 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es Descriptiva, ya que hace reseña a rasgos, cualidades o atributos de la muestra de estudio. Es Documental, ya que analiza información escrita sobre el tema a investigar, además de Exploratorio, porque no existen estudios con tendencia similar. El diseño usado corresponde al tipo No Experimental, porque durante la investigación no existió manipulación deliberada de las variables. Finalmente, esta investigación es Transeccional, pues la obtención de datos se realizó una sola vez en cada unidad de análisis. El estudio posee estas características por el hecho que es un tema poco conocido, o que no ha sido abordado antes de forma extensa.

3.5 Método de Obtención de Datos

El estudio y su posterior evaluación se basó en la realización de una encuesta, a través de un cuestionario dividido en 5 secciones. Además, cuenta con una recopilación bibliográfica de investigaciones, tesis y publicaciones, con su correspondiente análisis documental. El sector en cual se basó el estudio fueron las instituciones bancarias establecidas en la ciudad de Valdivia, las cuales deben tener al menos cinco años de antigüedad en la ciudad. Las instituciones a las cuales se les realizó el cuestionario son: Banco de Chile, Banco Corpbanca, Banco BBVA, Banco del Desarrollo y Banco SantanderSantiago.

3.6 Identificación de los indicadores claves

El estudio basó su análisis en los siguientes indicadores claves: Antecedentes generales, en los cuales, se encontró la identificación de la institución y algunas reseñas que ayudaron a identificar los rangos generales del individuo y a la

institución al cual pertenece. La siguiente sección se basó en el conocimiento de la flexibilidad laboral y algunas percepciones, La posterior sección tiene relación con el género, señalando según percepciones, cual de los dos se vería mas beneficiado con la flexibilización laboral. La próxima sección tiene relación con la jornada y descansos de los individuos encuestados, y para finalizar un análisis relacionado con el ambiente laboral.

Realización de las encuestas: se planificó las preguntas de acuerdo a los objetivos planteados en el estudio, esto permitió entender y analizar de mejor manera cada una de las etapas del estudio, logrando obtener información profunda de las percepciones de los individuos. Las respuestas se entregaron en forma de alternativas para facilitar el desarrollo y posterior análisis.

Presentación de los resultados de cada indicador: la presentación de estos se hizo de forma gráfica. Estos indicadores se asentaron en el total de encuestas realizadas.

Determinación de las conclusiones: esta etapa se basó a través de material bibliográfico y en la recopilación de información por parte de la encuesta.

Determinación del logro de los objetivos: esto significó, que a través del proceso de verificación, recopilación, y comparación de datos, se determino el cumplimiento de los objetivos planteados para el estudio.

3.7 Descripción de Diseño Muestral

La población total del estudio corresponde a 7 instituciones, de las cuales se abarcó el 71%. Para obtener la muestra se usó el método por conveniencia, esto quiere decir que el investigador simplemente incluye los casos más convenientes en su muestra y excluye de ella los casos inconvenientes, el estudio abarcó un total de 5 instituciones en la cual los trabajadores fueron escogidos de forma aleatoria. El Banco de Chile permitió realizar 8 encuestas, las que corresponden 19% del total de los trabajadores (la institución no admitió la realización de un mayor número de encuestas). En el Banco SantanderSantiago, se realizaron un total de 7 encuestas, correspondiendo a un 25% del total de los trabajadores (no se pudo optar a un mayor número de encuestas, por la poca colaboración de los trabajadores), el Banco del Desarrollo, permitió el total de 7, lo que corresponde a un 32% del total de los trabajadores (la institución no admitió la realización de un mayor número de encuestas), el Banco CorpBanca, aceptó un total de 6 encuestas, lo que corresponde a un 23% de los trabajadores (la institución no admitió la realización de un mayor número de encuestas), finalmente el Banco BBVA aceptó un total de 3 encuestas, lo que corresponde a un 30% del total de los trabajadores (no se pudo optar a un mayor número de encuestas, por la poca colaboración de los trabajadores).

El estudio cuenta con un total de cinco instituciones bancarias, dentro de las cuales se logro encuestar un total de 31 trabajadores. Sobre este número de trabajadores se basó el estudio.

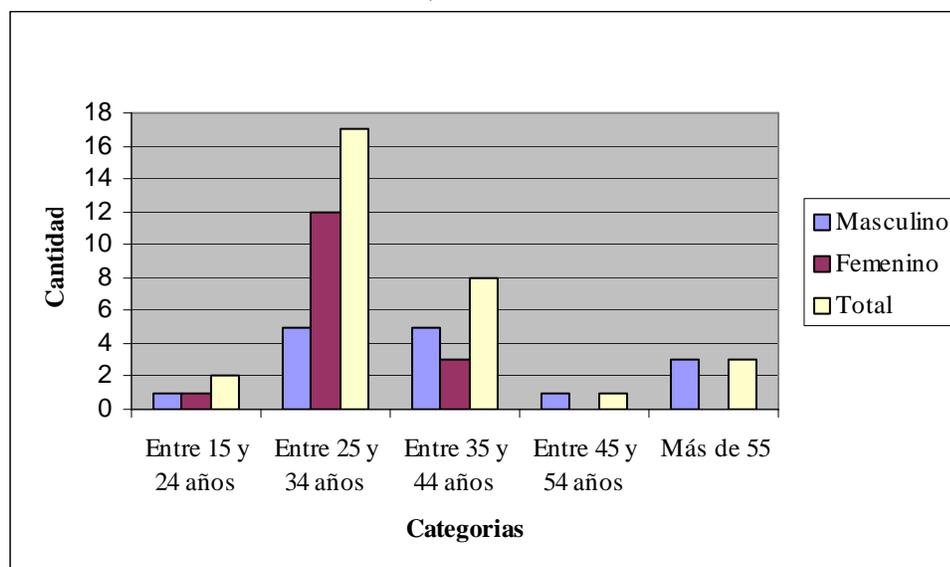
4. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Antecedentes Generales

Este apartado tiene como objetivo exponer los antecedentes generales del estudio relacionado con los trabajadores de las diferentes instituciones en su conjunto, destacando, el sexo y el grupo de edad al que pertenece, la relación entre el nivel de estudio y el cargo, y antigüedad en la institución.

El gráfico N°1, data la relación existente de trabajadores del sector bancario distribuidos por sexo, según el grupo de edad al cual pertenece. El grupo con mayor cantidad de trabajadores es entre 25 y 34 años de edad, esto significa que las instituciones cuentan con un grupo relativamente joven, destacando una mayor participación femenina.

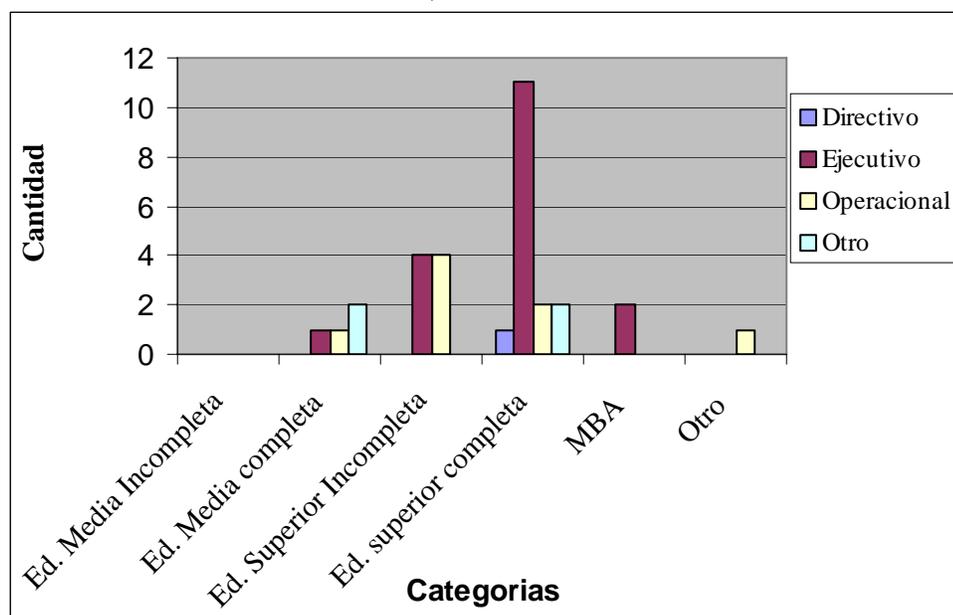
**Gráfico N° 1, “Trabajadores del Sector Bancario Distribuidos por Sexo, según Grupo de Edad”
Valdivia, Diciembre 2005**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°2, representa la relación de los trabajadores del sector bancario distribuidos por cargo, según el nivel profesional adquirido. La gran mayoría de los trabajadores encuestados cuenta con educación superior completa y son estos los que ocupan cargos ejecutivos en su mayor proporción. Cabe destacar que también existen trabajadores con educación superior incompleta que ocupan niveles ejecutivos.

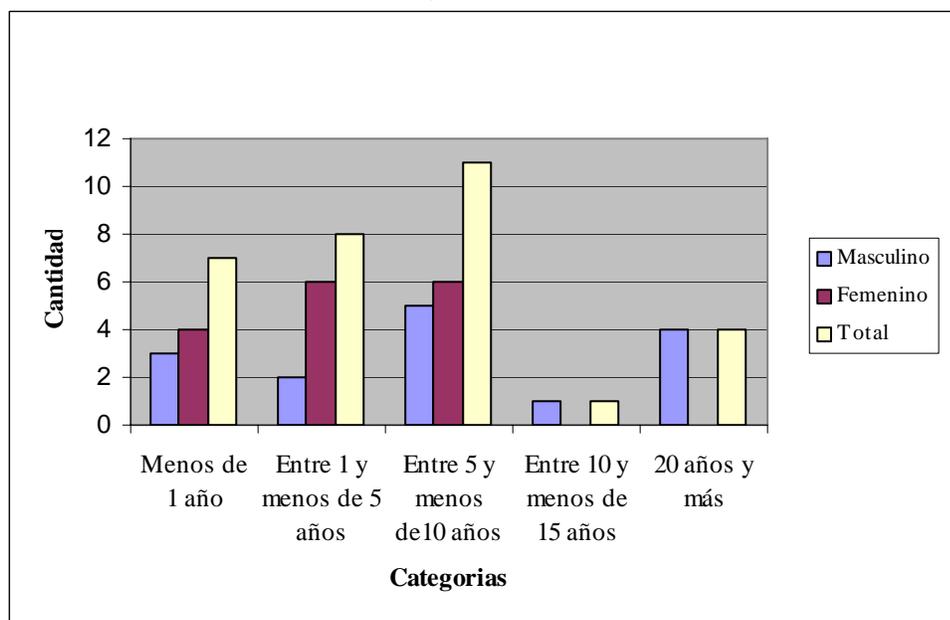
Gráfico N°2, "Trabajadores del Sector Bancario Distribuido por Cargo según el Nivel Profesional"
Valdivia, Diciembre 2005



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°3, considera la relación de los trabajadores del sector bancario por sexo, según la antigüedad en la institución. En este caso, se ve, que el sexo femenino es aquel con menos años de antigüedad en las diferentes instituciones, a diferencia de los hombres quienes poseen una mayor cantidad de años, por la existencia de trabajadores con más de 10 años y algunos sobre 20. Del gráfico también se interpreta que el sexo femenino cuenta con una mayor contratación por parte de las instituciones, ya que de un total de 7 encuestados, que se encuentra en la categoría de menos de un año, 4 son mujeres.

**Gráfico N° 3, “Trabajadores del Sector Bancario distribuidos por sexo según la antigüedad en la institución”
Valdivia, Diciembre 2005**



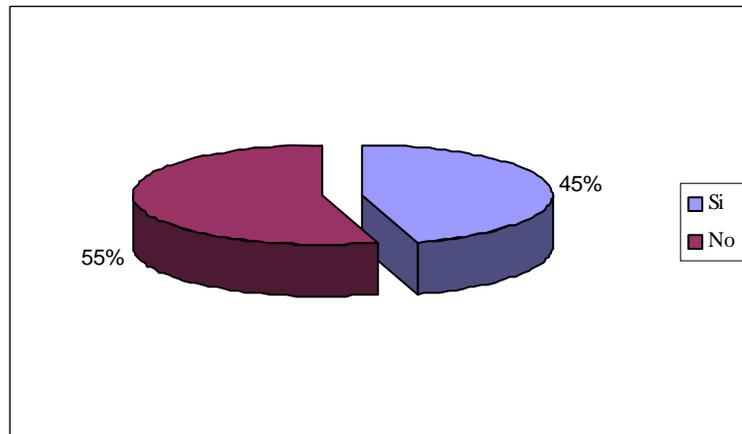
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

4.2 Proyecto de Ley sobre Flexibilización Laboral

La idea de esta sección es tratar de averiguar si los trabajadores del sector en estudio tienen conocimiento sobre el proyecto de ley de Flexibilidad Laboral, si conocen los aspectos fundamentales y cuales son sus percepciones ante esta nueva modalidad.

A través del gráfico N°4 y una vez recopilados los datos, estos determinaron que un 45% del total de los encuestados, estaba en conocimiento de la existencia del Proyecto de ley sobre Flexibilidad Laboral, lo que significa que hay poco conocimiento por parte de los trabajadores.

**Gráfico N°4, “Esta Usted en Conocimiento de la Existencia del Proyecto de Ley sobre Flexibilidad Laboral”
Valdivia, Diciembre 2005**

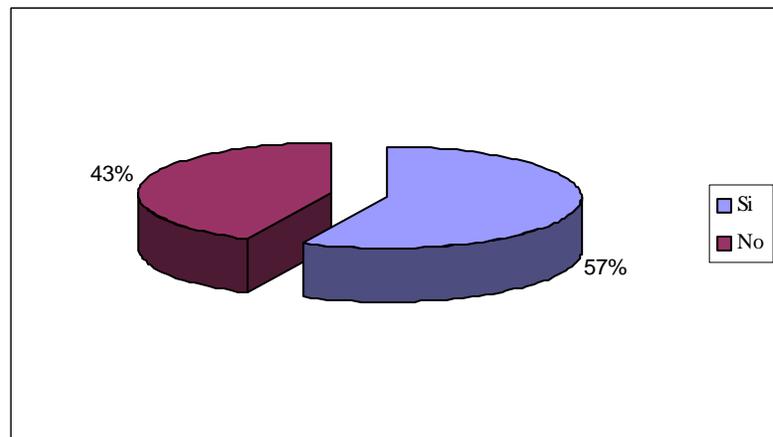


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico anterior, indicó la cantidad de trabajadores en forma porcentual que están en conocimiento del proyecto de ley, el gráfico N°5 indica que un 57% del 45% de los trabajadores que están en conocimiento del proyecto de ley, sabe los aspectos fundamentales de este.

Se deduce entonces, que solo parte de los trabajadores está en conocimiento real del proyecto de ley en su conjunto, el cual es un porcentaje relativamente bajo, se concluye, que existe poco interés por parte de los trabajadores en temas que los involucran, los cuales podrían ser beneficiosos para estos, y no solo a ellos, sino también para las instituciones.

**Gráfico N° 5, “Conocimiento de los Aspectos Fundamentales del Proyecto de Ley sobre Flexibilidad Laboral”
Valdivia, Diciembre 2005**

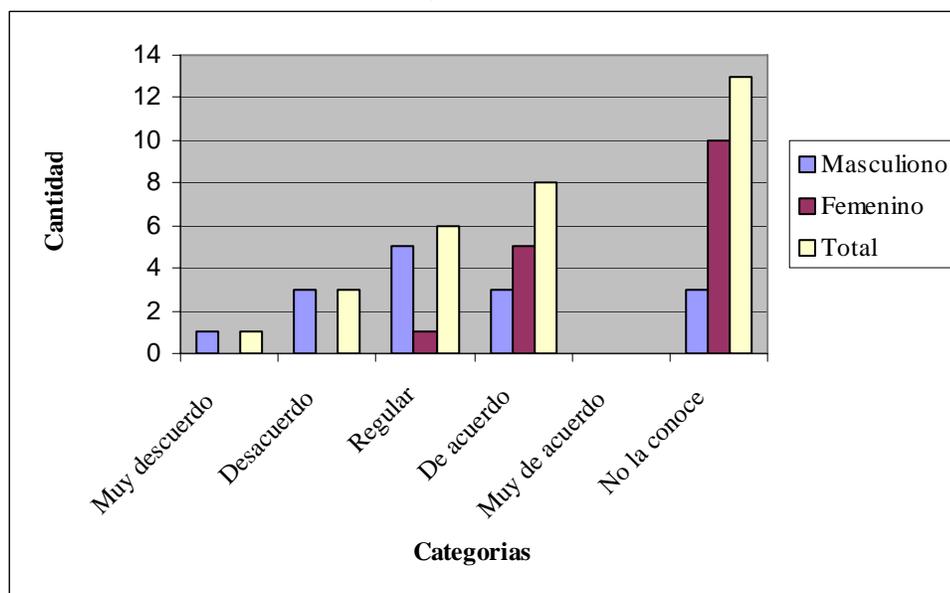


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°6 tiene relación con la percepción de los trabajadores frente a la actual Reforma Laboral, cabe destacar la existencia de un grupo que no está en conocimiento de la actual reforma siendo el sexo femenino la con mayor participación, en cambio, otros grupos se inclinan por las categorías “de acuerdo” y “regular” ante la actual Reforma Laboral.

Esto significa que, tal como se mencionó en los gráficos anteriores, existe un grupo pequeño de trabajadores que está en conocimiento de los aspectos de la actual Reforma Laboral y del proyecto de ley sobre Flexibilidad Laboral.

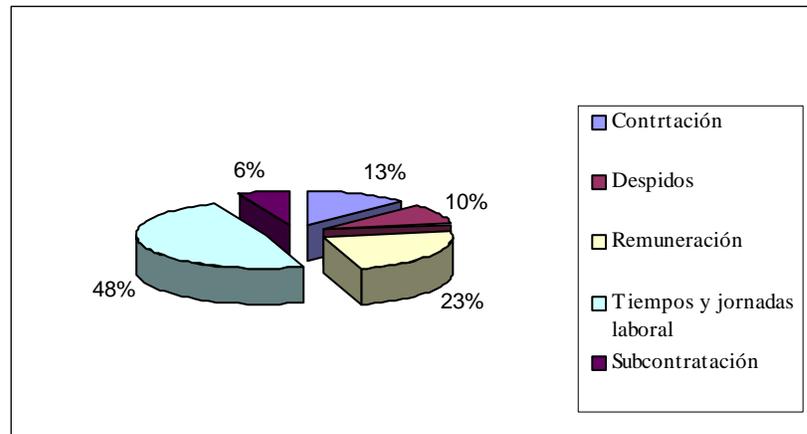
**Gráfico N°6, Trabajadores de Sector Bancario por género según su Percepción frente a la Actual Reforma Laboral”
Valdivia, Diciembre 2005**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°7 tiene relación con el gráfico anterior y con la actual Reforma Laboral. Este muestra los aspectos que, según los trabajadores encuestados de las distintas instituciones, deberían ser prioridad para una pronta modificación. Cabe recordar que no todos los encuestados tenían el conocimiento de ésta. Como prioridad los trabajadores del sector bancario indicó que el tiempo y la jornada laboral (con un 42%) es el aspecto de la actual reforma laboral que debería modificarse como prioridad, si bien, esta ya se modificó (de 48 a 45 horas semanales), aun no es aceptada por la gran mayoría de los trabajadores, es más, Chile es uno de los países con jornada laboral más alta del mundo, producto de esto, los trabajadores intentan presionar a las autoridades para reducir la jornada laboral actual. La remuneración (con un 23%) es el segundo aspecto que debería modificarse. En Chile se habla mucho de la mala distribución del ingreso, lo cual genera deferencias sociales entre los distintos trabajadores, ya que la remuneración mínima en Chile es demasiado baja.

**Gráfico N°7, “Que Aspectos de la Actual Reforma Laboral, Modificaría como Prioridad”
Valdivia, Diciembre 2005**

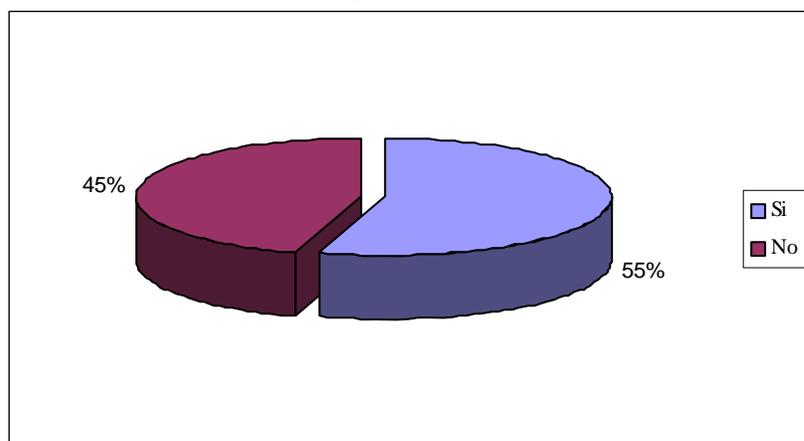


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°8 indica la percepción de los trabajadores acerca de la flexibilización laboral, y de sí ésta pudiese aumentar la producción de servicios y reducir los costos institucionales.

Un 55% de los trabajadores estuvo de acuerdo con la afirmación anterior, ya que tal como se analizó anteriormente, las instituciones contratarían fuerza de trabajo más barata y aumentaría la capacidad de adaptar la dotación de personal a las fluctuaciones del mercado, con lo cual reducirían los costos, por otro lado, la disminución de costo, podría dar origen a una mayor contratación, lo que podría generar un aumento de la producción de servicios.

**Gráfico N°8, “Cree que con la Flexibilidad Laboral, Aumentaría la Producción de Servicios y se Reducirían los Costos”
Valdivia, Diciembre 2005**

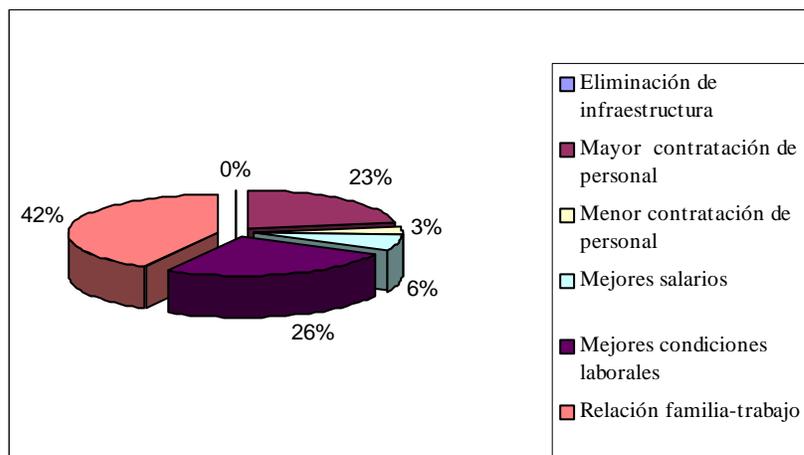


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°9 refleja a modo de percepción, las posibles ventajas en caso de la utilización de la Flexibilidad Laboral en las instituciones. Se recuerda que esta pregunta fue de tipo hipotético y sólo para aquellos que tuvieron participación en el desarrollo del gráfico anterior. Según la encuesta, la mayor ventaja es la relación entre el trabajador y la familia con un 42%, seguido de mejores condiciones laborales.

Los trabajadores pasan la mayor parte del día en la institución, por lo cual dejan de lado la vida familiar. La idea de la flexibilidad Laboral es compatibilizar la relación familia-trabajo, lo que podría generar un ambiente grato para el trabajador, beneficiando directamente a la institución. Según percepciones de los trabajadores las condiciones laborales, con un 26%, es aquel aspecto que formaría el equilibrio entre la vida personal y la profesional beneficiando a ambas. Para apoyar esta pregunta, existe la siguiente base teórica que enmarcaría esta tendencia, la Flexibilidad Laboral podría según autores estudiados, disminuir el desempleo, dar posibilidad de ingreso a jóvenes y mujeres al mercado laboral, Aumentar la capacidad de gestionar el cambio y adaptarse a él, y disminuir la tasa de ausentismo de los trabajadores.

**Gráfico N°9, “Cual son según usted las ventajas de la Flexibilización Laboral”
Valdivia, Diciembre 2005**

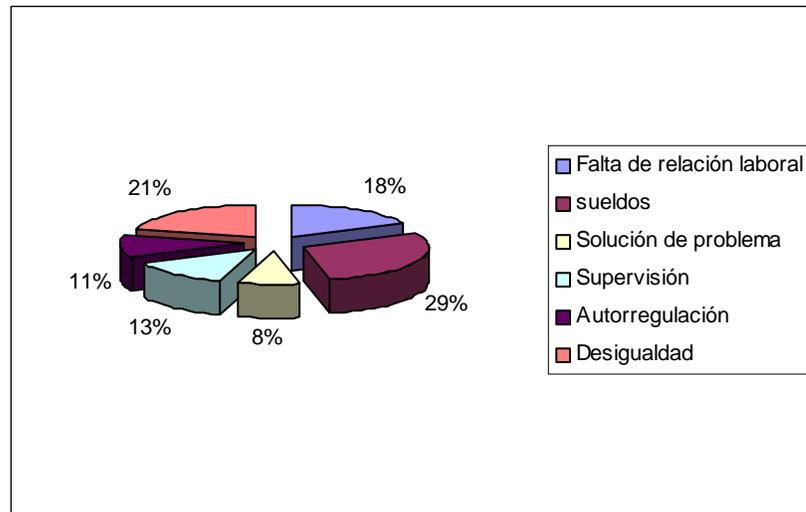


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

En el gráfico N°10, al contrario del gráfico anterior, muestran las posibles desventajas en el momento de utilización de la flexibilidad laboral. El desarrollo de este fue hecho sobre la base de las percepciones de los trabajadores encuestados mediante la elección de 2 posibles desventajas de total de 6. Según los trabajadores, la autorregulación es la mayor desventaja con un 29%, seguido por la desigualdad con un 21%.

La autorregulación, podría verse afectada, es decir, los trabajadores podrían dejar de lado los deberes institucionales por los deberes personales, lo que podría generar, holguras organizacionales, provocando una disminución de las utilidades, y como es sabido, las organizaciones en este caso las instituciones buscan maximizar su utilidad. Por otro lado, la desigualdad, es un factor a considerar dentro de cualquier institución, ya que existiría un grupo específico que se verá desfavorecido con relación a otros, este grupo podría optar a menores sueldos, desprotección laboral, lo que quiere decir, disminución de la protección de maternidad, cotizaciones previsionales, indemnizaciones y protección legal de ciertos derechos (sindicatos).

Gráfico N°10, “Cual cree Usted que son las Desventajas de la Flexibilidad Laboral”
Valdivia, Diciembre 2005



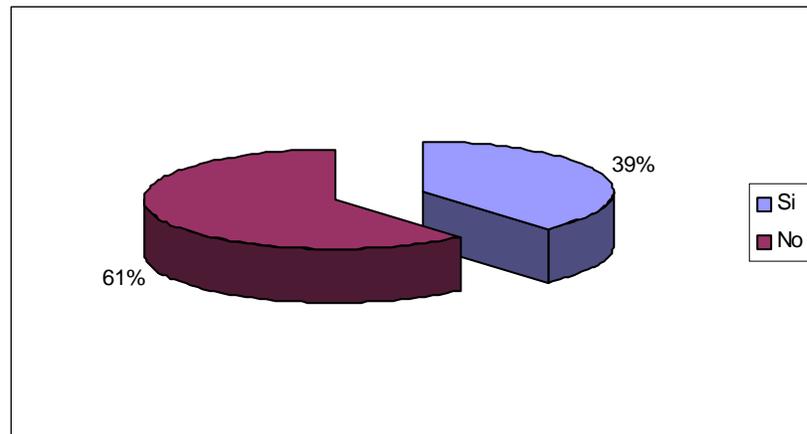
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°11 considera las percepciones de los encuestados acerca de si la Flexibilidad Laboral podría disminuir el desempleo y su condición después de la aprobación del Proyecto de ley y su posible uso. Un 61% de los trabajadores cree que el desempleo no disminuiría mientras que el 39% restante sí lo cree posible.

La flexibilidad fue creada como una nueva modalidad para disminuir el desempleo a través de la eliminación de la excesiva intervención del poder público, lo que genera rigidez en el mercado laboral, además dar nuevas oportunidades a grupos específicos como jóvenes y mujeres, los cuales se han visto desplazados de forma significativa en los últimos años.

En definitiva, llama la atención la respuesta anterior, debido a los argumentos recientemente mencionados, es más, se creía que la respuesta tendría una respuesta favorable y no desfavorable a la interrogante.

**Gráfico N°11, “Cree Usted que la Flexibilidad Laboral disminuiría el desempleo”
Valdivia, Diciembre 2005**

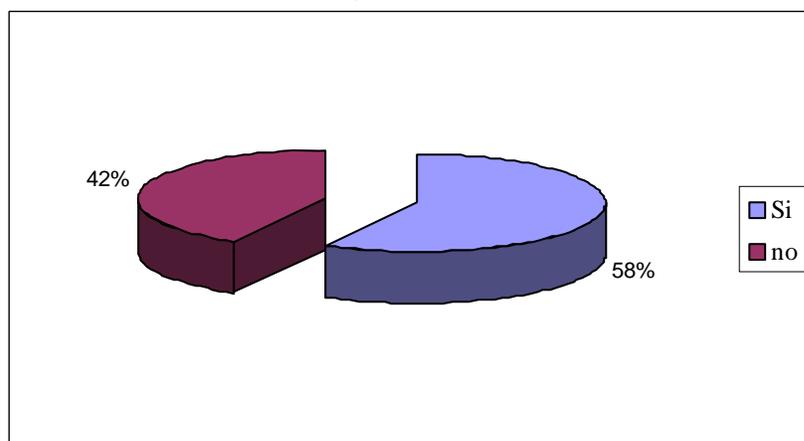


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°12, refleja que el 58% de los encuestados cree poder tener más empleos en caso de la aprobación del Proyecto de Ley. Esto se debe al mayor tiempo libre gracias a los trabajos “Part-time”, temporeros y por jornada. Sin embargo, existe también un 42% que opina lo contrario.

La idea de la flexibilización es aumentar la participación de trabajadores a la institución, pero con un salario menor (flexible), lo que genera una desprotección laboral, pero esta también puede dar la posibilidad a los trabajadores a ejercer una doble empleabilidad, por un lado cumplir con los deberes laborales institucionales, y por otro lado cumplir con los deberes personales, es claro que esto dependerá de cada individuo y no de la institución, es decir, parte de una premisa e iniciativa propia de los individuos y no de la institución a la cual pertenece, en este caso además podrá mejorar la relación familia-trabajo, que ha sido tan cuestionadas en estos días, al igual como se reflejó a través de este estudio.

**Gráfico N° 12, “Cree que con Flexibilidad Laboral podría tener más de un empleo”
Valdivia, Diciembre 2005**

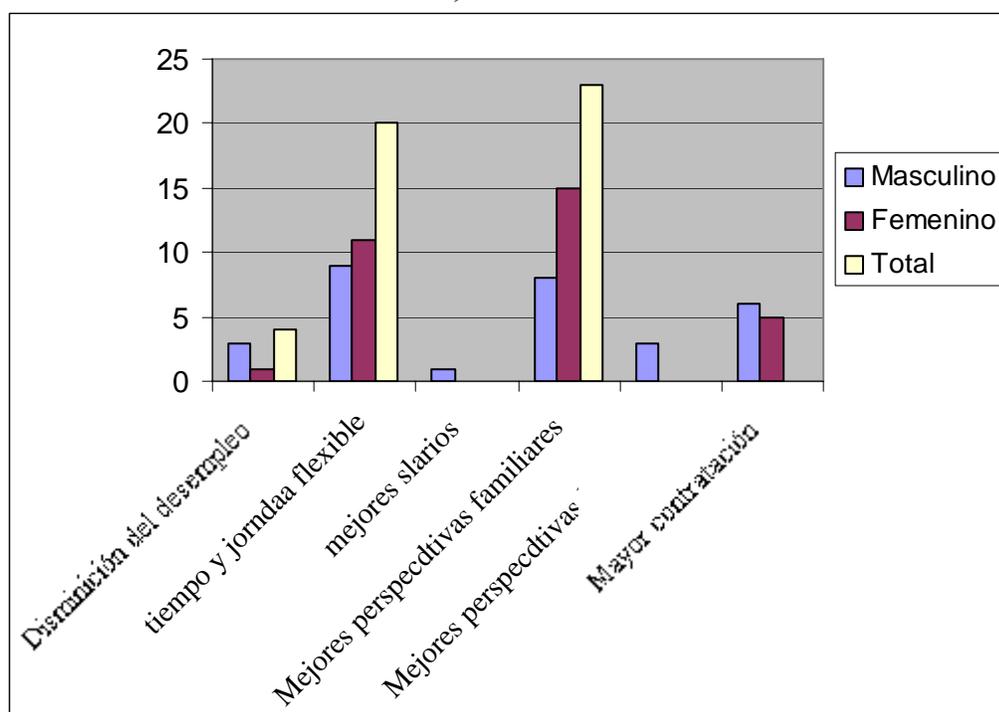


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°13 data las principales ventajas o beneficios que la Flexibilidad Laboral daría a la mujer. Según los trabajadores encuestados, tanto hombres como mujeres, señalan que, las mejores perspectivas familiares y un aumento en el tiempo libre o una jornada más flexible de trabajo serían los mayores beneficios.

La mujer es uno de los puntos a destacar de la Flexibilidad Laboral en su conjunto, debido a que ha sido desplazada, se ha visto discriminada (en torno a los sueldos), además, priorizar la vida laboral por la familiar. Ambas alternativas se relacionan, por un lado las mejores perspectivas familiares son complementarias de los tiempos y jornadas flexibles, como se mencionó en el desarrollo del estudio, la flexibilización de la jornada laboral, generaría un efecto positivo no solo en la productividad y competitividad empresarial y de país, sino especialmente en la calidad de vida de las personas, beneficiando de manera particular el de la mujer y el de sus familias. La mujer es parte fundamental del empleo, pero es ella quien debe tomar la decisión de trabajar o no y mejora las condiciones laborales, formando un equilibrio entre la vida personal y la profesional beneficiando a ambas.

**Gráfico N°13, Trabajadores del sector bancario distribuidos por sexo según su percepción de los beneficios sobre la mujer, con Flexibilidad Laboral”
Valdivia, Diciembre 2005**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

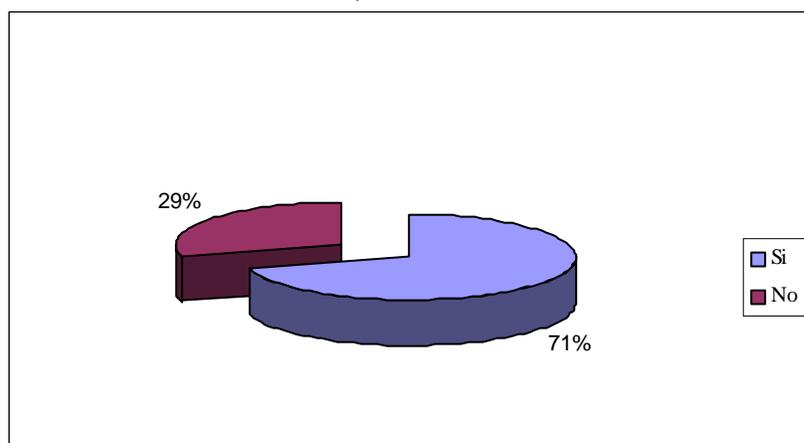
4.3 Género

Esta sección tiene como objetivo discutir la relación en torno al género de los trabajadores, la situación actual de éstos y también la situación futura con flexibilización laboral. Se ven temas asociados a la discriminación, garantías laborales y beneficios.

En el gráfico N°14, se puede apreciar la actual discriminación en términos de género. Un 71% de los trabajadores encuestados cree que existe una discriminación laboral, mientras que el 29% restante cree que esta no se manifiesta. La mujer es discriminada en términos de género, esto se puede reflejar analizando los sueldos entre ambos, la mujer ha obtenido sueldos menores al de los hombres, por más que

cuenta con las mismas condiciones, perspectiva y dedicación, esto se debe a que la mujer tiene un costo mayor para la institución que su par, debido a que son las procreadoras de vida y por ende de la sociedad, es decir, poseen fuero maternal, que para el empleador significa un aumento de costo y la incertidumbre de aquel periodo.

**Gráfico N° 14, Cree que la sociedad es discriminatoria en términos de género”
Valdivia, Diciembre 2005**

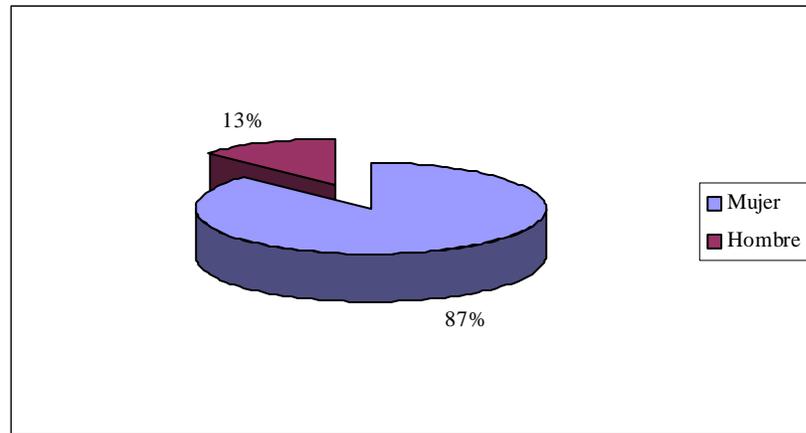


Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°15 ratifica la discusión anterior, ya que el 87% de los trabajadores piensa que la mujer será más beneficiada con la Flexibilidad Laboral. Por otro lado, el 13% restante cree que los mayores beneficios serán para el hombre.

Esto significa que la flexibilidad Laboral estaría cumpliendo con su rol, la de dar nuevas posibilidades a las mujeres en el ambiente laboral, abriendo nuevas oportunidades que antes eran imposibles lograr sin Flexibilidad Laboral, es decir, claramente se puede establecer que son las mujeres las mas beneficiada con la Flexibilidad Laboral, beneficiada en torno a familia, jornada laboral, remuneración, oportunidades, generando una posible disminución del desempleo femenino, y por ende una mayor contratación por parte de las instituciones.

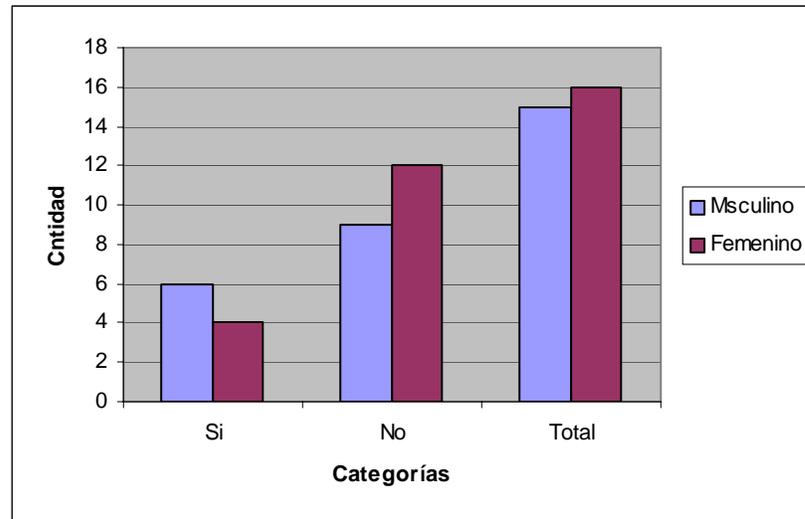
**Gráfico N°15, “Que Trabajador en Término de Género se ve más Beneficiado con la Flexibilidad Laboral”
Valdivia, Diciembre 2005**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°16 indica las percepciones de los trabajadores encuestados acerca de la igualdad de las garantías de trabajo entre los hombres y mujeres. La mayoría de los trabajadores cree que la mujer no posee las mismas garantías laborales, por lo tanto, esta siendo discriminada. La idea de la flexibilidad Laboral es intentar disminuir esta brecha entre géneros, y así acabar con las desigualdades inherentes de las instituciones y de las organizaciones en su conjunto.

**Gráfico N°16, "Trabajadores del sector bancario distribuidos por sexo según la creencia de que si las mujeres disfrutan de las mismas condiciones que los hombres"
Valdivia, Diciembre 2005**



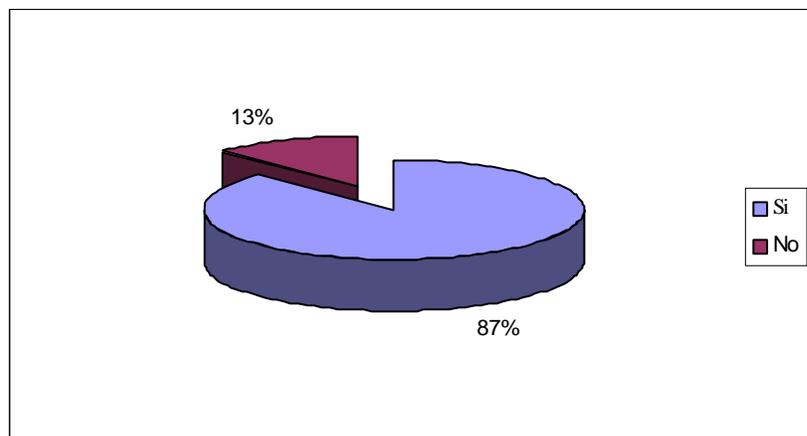
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

4.4 Jornada y Descanso

Este apartado da a conocer lo que los trabajadores de las instituciones encuestadas piensan acerca de la actual jornada laboral.

El gráfico N°17 indica que el 87% de los trabajadores encuestados cree que la actual jornada laboral es excesiva, lo que se pudo ver reflejado a través de la encuesta, porque además de preguntar si creen que es excesiva la jornada laboral actual, se identificó las horas diarias que trabajan en su institución, y es claro que no se respetan las 45 horas semanales, es más la gran mayoría de los encuestados trabajaban en promedio 11 horas diarias, lo que es extremadamente excesivo, lo que dificulta la vida familiar, desarrollo personal e intelectual. La flexibilidad Laboral, tiende a dar nuevas oportunidades a los trabajadores, para desarrollar actividades extra curriculares y familiares, lo que podría ser beneficioso para la institución como para el individuo en general.

**Gráfico N°17 “Cree que es Excesiva la Actual Jornada Laboral”
Valdivia, Diciembre 2005**



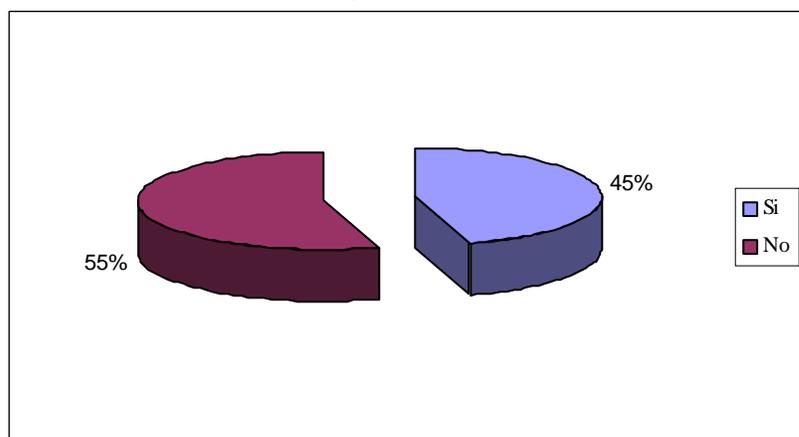
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

4.5 Ambiente Laboral

Por último, en este apartado se puede apreciar lo que los trabajadores opinan sobre el actual ambiente laboral. Los gráficos señalan las diferencias de edades entre los trabajadores de una misma institución y su opinión acerca del trabajo en el hogar.

En el gráfico N°18 se aprecia que tan sólo un 45% de los encuestados estaría dispuesto a trabajar desde el hogar, a través de la modalidad de Teletrabajo. La flexibilidad Laboral por un lado intenta intensificar o masificar esta modalidad, ya que tal como se analizó anteriormente, una de las ventajas de la flexibilidad laboral, es mejorar la relación familia-trabajo, y es esta modalidad una de las soluciones, pero a su vez también trae consigo una serie de desventaja, como la pérdida de relaciones laborales, adecuación de un lugar específico en el hogar, la autorregulación, lo que significa una serie de costos para el individuo y quizás un beneficio para la institución, pero el individuo gana un beneficio que no tiene precio, la familia.

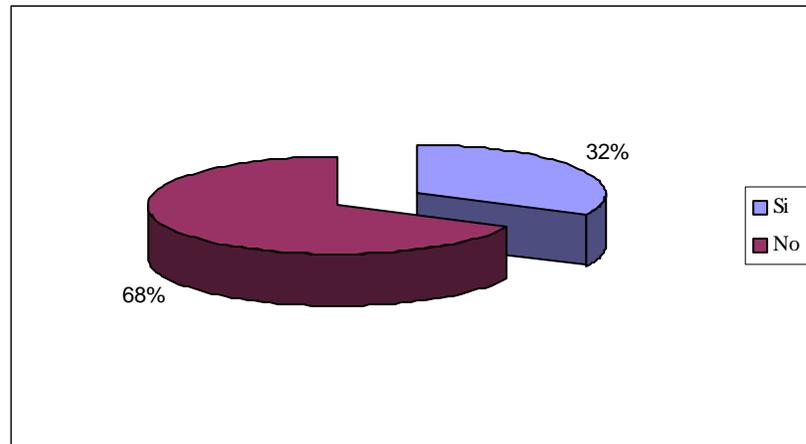
**Gráfico N°18, “Estaría dispuesto a trabajar en su Hogar”
Valdivia, Diciembre 2005**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

El gráfico N°19 indica que el 68% de los trabajadores cree que en su hogar no cuenta con un ambiente propicio para realizar la actividad laboral. Tal como se analizó en el gráfico anterior, la gran mayoría de los trabajadores no cuentan con un espacio adecuado para trabajar, y la adecuación de uno es incurrir en gastos los cuales no van a ser financiados por la institución, además deberá contar con una serie de herramientas necesarias para el adecuado funcionamiento, como teléfono, Internet, computador, entre otros, los cuales deberán ser financiados por el individuo y lo más importante perder las relaciones interpersonales y el contacto directo con otros individuos, en definitiva, y por los motivos anteriores, los trabajadores no cuentan con las condiciones propicias para realizar las mismas funciones que en su oficina.

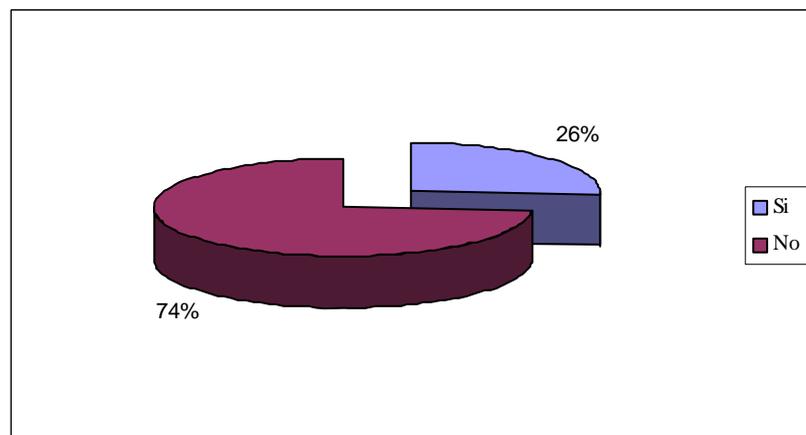
**Gráfico N°19, “Cree que en su hogar dispone de un ambiente propicio para realizar las mismas funciones que en su oficina”
Valdivia, Diciembre 2005**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

Finalmente, el gráfico N°20 revela que sólo un 28% de los encuestados cree que en su ambiente laboral existe una notoria diferencia de edades. Por conclusión, el porcentaje restante piensa que esta diferencia no existe y que los trabajadores se encuentran dentro de los mismos grupos.

**Gráfico N°20, “Cree que la diferencia entre grupos de mayor y menor edad es demasiado grande en su institución”
Valdivia, Diciembre 2005**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos en cuestionario

5. CONCLUSIONES

Una vez finalizado el estudio, se pueden destacar una serie de aspectos relevantes. Respecto a las percepciones de los trabajadores del sector bancario de la ciudad de Valdivia sobre Flexibilidad Laboral, primero, es necesario entender su significado, como adaptabilidad por parte de las organizaciones a los cambios generados por la globalización inherente en la cual se encuentra la sociedad y la empresa, así como la eliminación de aquellas trabas que impiden que los mecanismos del mercado se encarguen, de modo espontáneo, de ajustar los salarios y el empleo a las condiciones de mercado.

Los trabajadores perciben la Flexibilidad Laboral como una nueva modalidad para la evolución del mercado laboral, aunque cabe destacar que sólo una fracción del total de los trabajadores encuestado estaba al conocimiento de la existencia de un proyecto de ley presentado por el Ejecutivo. Es más, cerca de la mitad de estos conocían los aspectos fundamentales del proyecto de ley en su conjunto, lo que se interpreta como poco interés, por parte de los trabajadores, por conocer las nuevas modificaciones de la actual reforma laboral.

Además, se concluye que los trabajadores requieren modificaciones a ciertos aspectos de la actual reforma, siendo el tiempo y jornada laboral la más apoyada con un 48% de las preferencias. Esto se origina producto de la excesiva jornada laboral chilena existente, a pesar de la disminución de esta de 48 a 45 horas a la semana, modificación que se estableció con base a un proyecto de ley elaborado y presentado por el Presidente de la República y apoyada por la honorable cámara de Diputados y de Senadores de Chile.

Las posibles ventajas y desventajas que podrían generarse con la flexibilidad laboral, a opinión de los trabajadores encuestados son, en primer lugar, la relación

familia-trabajo, siendo la ventaja más significativa con un 42%, pues, tal como se explicó anteriormente, la excesiva jornada laboral perjudica la vida familiar tanto en hombres como en mujeres, debido a que los individuos dedican gran parte del día al trabajo, dejando a un lado la vida familiar. Seguida a esta alternativa, se destacan las mejores condiciones laborales, las que formarían un equilibrio entre la vida personal e institucional de los trabajadores. Por otro lado, con un 29%, los trabajadores indicaron que la solución de problemas sería la desventaja más significativa de la Flexibilidad Laboral, seguida por la desigualdad; estas desventajas se fundamentan por la existencia del empleo apático y precario, lo que manifiesta en un uso de fuerza de trabajo más barata y en el aumento de la capacidad de adaptar la dotación de personal a las fluctuaciones de mercado vía disminución o eliminación de la protección laboral y previsión social.

Se concluyó, según la percepción de los trabajadores, que la Flexibilidad Laboral generaría un aumento de la productividad y una disminución de los costos, ya que las instituciones contratarían fuerza de trabajo más barata y aumentaría la capacidad de adaptar la dotación de personal a las fluctuaciones del mercado, con lo cual reducirían los costos. Esta disminución podría dar origen a una mayor contratación, lo que podría generar un aumento de la producción de servicios.

Otro aspecto importante discutido en estudio, gira en torno al género. Se concluye que un 71% los trabajadores está de acuerdo con la existencia de discriminación por género en el ambiente laboral en el cual se encuentra partícipe la mujer. Por otro lado se concluye que el género femenino sería el más beneficiado con la flexibilidad laboral, lo que generaría una disminución del desempleo femenino. Las nuevas propuestas sobre flexibilidad laboral están pensadas, entre otras cosas, para fortalecer la relación familia-trabajo, lo que repercutiría en una evolución del mercado laboral chileno, abriéndose a nuevas modalidades como, por ejemplo, teletrabajo.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Arancibia D. 2004. “*Notas sobre el concepto de Flexibilidad Laboral y su aplicación en Chile*”. Disponible en Internet: [<http://www.clasecontraclase.cl/scripts/documentos-descargar.php?id=72>](http://www.clasecontraclase.cl/scripts/documentos-descargar.php?id=72)
(Accesado en: Mayo 3, 2005)
- Canales P. 2003. “*Biblioteca del Congreso Nacional, Serie Estudios de Anticipación*”, Año II N° 17. Disponible en Internet: [<http://www.bcn.cl/pags/home_page/muestra_documentos.php?id=35>](http://www.bcn.cl/pags/home_page/muestra_documentos.php?id=35).
(Accesado en: Mayo 3, 2005)
- C.E.M, 2003, “*Caracterización del trabajo a Domicilio y Mujeres*”. Disponible en Internet: [<http://www.dci.uchile.cl/programas/dialogosocial/informe040105.pdf>](http://www.dci.uchile.cl/programas/dialogosocial/informe040105.pdf)
(Accesado en Octubre 10, 2005)
- Diccionario de la lengua española, 2001. 22ª edición, Madrid, Disponible en Internet: [<http://www.rae.es/>](http://www.rae.es/)
(Accesado en: Diciembre 5, 2005)
- Fuchs C. 2005. “*Flexibilidad Laboral u organizacional Mito y Realidad Potencial*”
Disponible en Internet: [<http://www.uai.cl/p3_publicaciones/pdf/Doc_06.pdf>](http://www.uai.cl/p3_publicaciones/pdf/Doc_06.pdf)
(Accesado en: Octubre 10, 2005)
- Guzmán V. y Todaro R. 2001. “*Apuntes sobre género en la economía global*”
Disponible en Internet: [<http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache%5CPagina_ConfliArmado_000388.html>](http://guiagenero.mzc.org.es/GuiaGeneroCache%5CPagina_ConfliArmado_000388.html)
(Accesado en: Octubre 25, 2005)

- Ivie B. 2004. “*Los jóvenes y la flexibilización laboral*” Disponible en Internet:
<<http://www.ciberoteca.com/ediciones/pdf/Cuad41.pdf>>
(Accesado en: Mayo 3, 2005)
- Lagos R. 2003. “*Proyecto de Ley, que contempla un conjunto de iniciativas orientadas a fomentar el empleo y la productividad*”, Disponible en Internet:
<<http://www.camara.cl>>
(Accesado en: Octubre 25, 2005)
- Lerda S. y Todaro R. 1996. Centro de Estudios de la Mujer, *¿Cuánto cuestan las mujeres?*, Disponible en Internet:
<<http://www.ucm.es>>
(Accesado en: Octubre 25, 2005)
- López D. 2005. “*Legislación laboral y resultados económico*”. Disponible en Internet:
<<http://www.centroavance.cl/index.php?option=content&task=view&id=10&Itemid=30>>
(Accesado en: Octubre 25, 2005)
- López D. 2005. “*Derechos, trabajo y empleo*”, Disponible en Internet:
<http://www.elmostrador.cl/modulos/noticias/constructor/noticia_impression.asp?id_noticia=152133>
(Accesado en: Octubre 25, 2005)
- López D. y Echeverría M. 2003. “*Flexibilidad Laboral en Chile, las empresas y las personas*”, Disponible en Internet:
<http://www.sibib.ucm.cl/boletin/b_123.htm>
(Accesado en: Octubre 25, 2005)
- López Oneto M. 1999. “*Flexibilidad Laboral chilena y principio de protección de la fuente del empleo. Algunas hipótesis*” Disponible en Internet:
<http://www.bcn.cl/pags/home_page/ver_articulo_en_profundidad.php?idub_articulo=286&id_destaca=281>

(Accesado en: Octubre 12, 2005)

Mauro A. y Godoy L. 2001. Centro de Estudios de la Mujer, “*Cambios en el mercado de trabajo y relaciones de pareja: el punto de vista de los hombres*”, Disponible en Internet:

http://www.cem.cl/pdf/cambio_mercado.pdf

(Accesado en: Noviembre 15, 2005)

Todaro R., Abramo L. y Godoy L. 2000. Centro de Estudios de la Mujer, “*Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios*”, Disponible en Internet:

http://www.cem.cl/pdf/desempen_laboral.pdf

(Accesado en: Noviembre 15, 2005)

Yáñez S. 1999. “*Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de genero*”. Disponible en Internet:

http://www.cem.cl/pdf/flexibil_laboral.pdf

(Accesado en: Mayo 3, 2005)

ANEXOS

ANEXO N°1

I. Antecedentes generales

1 Nombre Empresa

2 Dirección

3 Comuna

4 Teléfono

5 Sexo (marque con una X)

1 Masculino

2 Femenino

6 Grupo de edad

1 Entre 15 y 24 años

4 Entre 45 y 54 años

2 Entre 25 y 34 años

5 55 años y más

3 Entre 35 y 44 años

7 Antigüedad en la empresa

1 Menos de 1 año

4 Entre 10 y menos de 20

2 Entre 1 y menos de 5

5 20 años y más

3 Entre 5 y menos de 10

8 ¿Señale el número de trabajadores que se desenvuelven en la empresa?

1 Entre 1 y 5 trabajadores

4 Entre 21 y 30 trabajadores

2 Entre 6 y 10 trabajadores

5 Entre 31 y 45 trabajadores

3 Entre 11 y 20 trabajadores

6 46 y más

9 ¿Señale el nivel profesional que usted posee?

1 Educación media incompleta

4 Educación superior completa

2 Educación media completa

5 MBA

3 Educación superior Incompleta

6 Otro

10 ¿Señale el cargo que ocupa dentro de la Institución?

- | | | | |
|----------------------------|--------------------|----------------------------|-------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | Directivo (agente) | 3 <input type="checkbox"/> | Operacional |
| 2 <input type="checkbox"/> | Ejecutivo | 4 <input type="checkbox"/> | Otro |

11 ¿Existen trabajadores fuera de la plantilla?

- | | | | | | |
|----------------------------|----|-----------------------------|----------------------------|----|-------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | Si | (Pase a pregunta siguiente) | 2 <input type="checkbox"/> | No | (Salte a pregunta N°13) |
|----------------------------|----|-----------------------------|----------------------------|----|-------------------------|

12 ¿Señale el número de trabajadores fuera de la plantilla?

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|---------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Hombres |
| 2 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Mujeres |
| 3 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Total |

13 ¿Existen trabajadores externalizados en su empresa?

- | | | | | |
|----------------------------|----|----------------------------|----|--------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | Si | 2 <input type="checkbox"/> | No | (salte a pregunta N° 15) |
|----------------------------|----|----------------------------|----|--------------------------|

14 ¿Señale el número de trabajadores externalizados de acuerdo al género?

- | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | N° Hombres |
| 2 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | N° Mujeres |
| 3 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Total |

II. Proyecto de Ley sobre Flexibilidad Laboral

15 ¿Está en conocimiento de la existencia del proyecto de ley sobre flexibilidad laboral?

- | | | | |
|--------------------------|----|----------------------------|----|
| <input type="checkbox"/> | Si | 2 <input type="checkbox"/> | No |
|--------------------------|----|----------------------------|----|

16 ¿Conoce los aspectos fundamentales del proyecto de ley sobre flexibilidad laboral?

- | | | | |
|----------------------------|----|----------------------------|----|
| 1 <input type="checkbox"/> | Si | 2 <input type="checkbox"/> | No |
|----------------------------|----|----------------------------|----|

17 Señale su percepción ante la actual Reforma Laboral

- | | | | |
|----------------------------|----------------|----------------------------|--------------------------------------|
| 1 <input type="checkbox"/> | Muy desacuerdo | 4 <input type="checkbox"/> | De acuerdo |
| 2 <input type="checkbox"/> | Desacuerdo | 5 <input type="checkbox"/> | Muy de acuerdo |
| 3 <input type="checkbox"/> | Regular | 6 <input type="checkbox"/> | No la conoce (salte a pregunta N°19) |

III. Debate en torno al Género

25 ¿Piensa que la sociedad es discriminatoria en términos de género?

1 Si

2 No

26 ¿Que trabajador, según su género, se verá más beneficiado con la Flexibilización Laboral?

1 Mujer (pase a pregunta Siguiete)

2 Hombre (salte a pregunta N°28)

27 ¿Cree que las mujeres en el ambiente laboral disfrutan de las mismas garantías laborales que los hombres?

1 Si

2 No

IV. Jornadas y Descansos

28 ¿Cree que es excesiva la jornada laboral actual?

1 Si

2 No

29 ¿Cuántas horas diarias se trabajan en su Institución?

1 N° de horas en la mañana

2 N° de horas en la tarde

3 N° de horas en la noche

30 ¿Cuántos días semanales se destinan a descanso en su empresa?

1 N° de días trabajados

2 N° de días en que se descansa

V. Ambiente Laboral

31 ¿Estaría dispuesto a trabajar en su hogar?

1 Si

2 No

32 ¿Cree que en su hogar tiene un ambiente propicio para realizar las mismas funciones que en su oficina?

1 Si

2 No

33 ¿Cree que la diferencia entre el grupo de mayor y menor edad de su empresa es demasiado grande?

1 Si

2 No

ANEXO N° 2

Antigüedad en la Institución	Trab. del sector Bancario Distribuidos					
	Total		por Sexo			
			Hombres		Mujeres	
	N°	%	N°	%	N°	%
Total	21	100%	16	100%	5	100%
Menos de 1 año	4	19%	4	25%	0	0%
Entre 1 y menos de 5 años	6	29%	6	38%	0	0%
Entre 5 y menos de 10 años	6	29%	6	38%	0	0%
Entre 10 y menos de 15 años	1	5%	0	0%	1	20%
20 años y más	4	19%	0	0%	4	80%

Antigüedad en la Institución	Trab. del sector Bancario Distribuidos					
	Total		por Sexo			
			Hombres		Mujeres	
	N°	%	N°	%	N°	%
Total	21	100%	16	100%	5	100%
Menos de 1 año	4	19%	4	25%	0	0%
Entre 1 y menos de 5 años	6	29%	6	38%	0	0%
Entre 5 y menos de 10 años	6	29%	6	38%	0	0%
Entre 10 y menos de 15 años	1	5%	0	0%	1	20%
20 años y más	4	19%	0	0%	4	80%

Nivel Educativo	Trab. del sector Bancario Distribuidos				
	Por Cargo				
	Total	Directivo	Ejecutivo	Operacional	Otro
Total	31	1	18	8	4
Ed. Media Incompleta	0	0	0	0	0
Ed. Media Completa	4	0	1	1	2
Ed. Superior Incompleta	8	0	4	4	0
Ed. Superior Completa	16	1	11	2	2
MBA	2	0	2	0	0
Otro	1	0	0	1	0

Trab. Del Sector Bancario Distribuidos				
Total	Por Conocimiento del Proyecto de Ley			
	Si	%	No	%
31	14	45%	17	55%

Trab. Del Sector Bancario Distribuidos				
Total	Por Conoc. de los aspectos del Proyecto de Ley			
	Si	%	No	%
14	8	57%	6	43%

Percepción frente a la actual Reforma Laboral	Trab. del sector Bancario Distribuidos					
	Total		por Sexo			
			Hombre		Mujer	
	N°	%	N°	%	N°	%
Total	31	100%	15	100%	16	100%
Muy desacuerdo	1	3%	1	7%	0	0%
Desacuerdo	3	10%	3	20%	0	0%
Regular	6	19%	5	33%	1	6%
De acuerdo	8	26%	3	20%	5	31%
Muy de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%
No la conoce	13	42%	3	20%	10	63%

El aspecto que debería modificarse como prioridad	Trab. del sector Bancario Distribuidos	
	%	Total
Total	100%	31
Contratación	13%	4
Despidos	10%	3
Remuneración	23%	7
Tiempos y jornadas laboral	48%	15
Subcontratación	6%	2

Trab. Del Sector Bancario Distribuidos				
Total	Perc. Frente al aumento de Prod. y Dism. de Costos			
	Si	%	No	%
31	17	55%	14	45%

Mayores ventajas de la Flex. Laboral	Trab. del sector Bancario Distribuidos	
	%	Total
Total	100%	62
Eliminación de infraestructura	0%	0
Mayor contratación de personal	23%	14
Menor contratación de personal	3%	2
Mejores salarios	6%	4
Mejores condiciones laborales	26%	16
Relación familia-trabajo	42%	26

Mayores Desventajas de la Flex. Laboral	Trab. del sector Bancario Distribuidos	
	%	Total
Total	100%	62
Falta de relación laboral	18%	11
sueldos	29%	18
Solución de problema	8%	5
Supervisión	13%	8
Autorregulación	11%	7
Desigualdad	21%	13

Trab. del sector Bancario Distribuidos				
Total	Si la Flex. Laboral disminuiría el desempleo			
	Si	%	No	%
31	12	39%	19	61%

Trab. del sector Bancario Distribuidos				
Total	Perc. frente a la posibilidad de tener más de un empleo			
	Si	%	No	%
31	18	58%	13	42%

Beneficios sobre la mujer	Trab. del sector Bancario Distribuidos					
	Total		por Sexo			
			Hombre		Mujer	
N°	%	N°	%	N°	%	
Total	62	100%	30	100%	32	100%
Disminución del desempleo	4	6%	3	10%	1	3%
Tiempo y Jornada flexible	20	32%	9	30%	11	34%
Mejores Salarios	1	2%	1	3%	0	0%
Mejores perspectivas familiares	23	37%	8	27%	15	47%
Mejores perspectivas laborales	3	5%	3	10%	0	0%
Mayor contratación	11	18%	6	20%	5	16%

Trab. Del Sector Bancario Distribuidos				
Total	Perc. frente a la discriminación en términos de género			
	Si	%	No	%
31	22	71%	9	29%

Trab. del sector Bancario Distribuidos				
Total	Percepción sobre mayor beneficiado según el género			
	Mujer	%	Hombre	%
31	27	87%	4	13%

Si las mujeres disfrutan de las mismas grantías que los hombre	Trab. del sector Bancario Distribuidos					
	Total		por Sexo			
			Masculino		Femenino	
N°	%	N°	%	N°	%	
Total	27	100%	13	100%	14	100%
Si	7	26%	5	38%	2	14%
No	20	74%	8	62%	12	86%

Trab. del sector Bancario Distribuidos				
Total	Percepción sobre jornada laboral excesiva			
	Si	%	No	%
31	27	87%	4	13%

Trab. del sector Bancario Distribuidos				
Total	Perc. sobre accesibilidad de trabajar en su hogar			
	Si	%	No	%
31	14	45%	17	55%

Trab. del sector Bancario Distribuidos				
Total	Perc. sobre ambientación laboral en el hogar			
	Mujer	%	Hombre	%
31	10	32%	21	68%

Trab. del sector Bancario Distribuidos				
Total	Percepciones sobre diferencias de edad			
	Mujer	%	Hombre	%
31	8	26%	23	74%