



Proyecto de Ley que modifica el
Código del Trabajo en materias de

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



INFORME DE ACOMPAÑAMIENTO







Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo financiero de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones incumbe exclusivamente a sus autores, y no refleja necesariamente las opiniones de la OIT.

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
INFORME DE ACOMPAÑAMIENTO.

Primera Edición: Marzo 2023.







Jeannette Jara Román
Ministra del Trabajo y Previsión Social

La pandemia de COVID-19 tuvo un enorme impacto sobre el mercado del trabajo, cuyas consecuencias aún no han sido del todo asimiladas. Una de ellas es que se agudizó la crisis de los cuidados y, con ello, se puso al centro del debate la necesidad de enfrentar la recuperación económica con políticas integrales que ayuden a remover las barreras estructurales que impiden la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Ese es uno de los objetivos estratégicos en que está empeñado el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en colaboración con otras actorías públicas, de la sociedad civil, el mundo académico y el mundo privado.

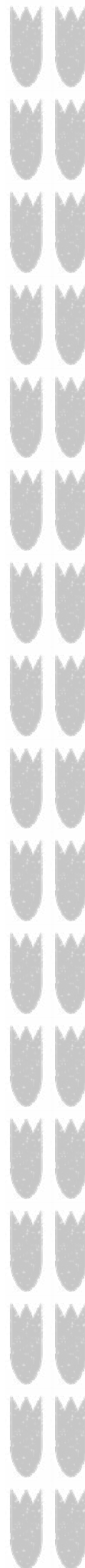
Chile está en condiciones de dar un salto cualitativo en el acceso igualitario al Trabajo Decente y en materias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, si logramos aprovechar el potencial que ofrecen las nuevas tecnologías con una regulación que resguarde los derechos de las y los trabajadores y considere la perspectiva de género. Junto con ello, debemos avanzar en el fomento de la corresponsabilidad y en políticas públicas de cuidados. A la construcción de ese equilibrio virtuoso, todos y todas estamos convocados.



Giorgio Boccardo Bosoni
Subsecretario del Trabajo

La importancia de este informe de sistematización de diálogos sociales en torno a la necesidad de conciliar trabajo, familia y vida personal, radica en que fueron principalmente mujeres trabajadoras de todo Chile quienes protagonizaron estos diálogos, dejando en evidencia que la incorporación de las mujeres al mercado del trabajo no ha reducido significativamente la carga impuesta por su rol tradicional reproductor en la familia, mediante el trabajo doméstico y de cuidados. Esto ha tenido un sinfín de consecuencias: verse obligadas a elegir entre trabajar remuneradamente o cuidar, tener que estar entrando y saliendo del mercado laboral por la carga de las labores de cuidados, mayor agobio por la doble jornada y afectación a su salud por la doble presencia.

Como Gobierno, encabezado por el Presidente Gabriel Boric, tenemos el compromiso de avanzar en políticas de conciliación con corresponsabilidad social, porque entendemos que son una condición base del Trabajo Decente, como derecho igualitario para todas y todos los trabajadores de Chile.





Fabio Bertranou
Director Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Para la Organización Internacional del Trabajo el diálogo social representa una oportunidad para que gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores puedan lograr consensos y alcanzar las condiciones que permitan generar trabajo decente para todos y todas, fomentando el empleo productivo y el progreso social y económico a través de la cooperación, con un enfoque de igualdad de género.

La mesa de conciliación de trabajo y familia representa un importante avance en este sentido. El resultado de esta sistematización señala que Chile tiene las condiciones necesarias para que las mujeres puedan conciliar su vida personal y familiar con el trabajo, sin verse en la obligación de tener que optar por alguno de ellos. Esto permitiría mejorar las condiciones laborales de las mujeres y a la vez, asegurar que puedan acceder a las mismas condiciones y beneficios que los hombres, teniendo, además, importantes efectos en los objetivos de reducción de la pobreza y la igualdad de género en el país.

Realizamos un especial reconocimiento al Ministerio del Trabajo y Previsión Social por su labor en esta valiosa experiencia de diálogo social, y reafirmamos nuestro compromiso para continuar colaborando con el Gobierno, empleadores y trabajadores, junto a otros actores sociales, para asegurar que todos y todas puedan acceder a un trabajo decente.

ÍNDICE

GLOSARIO	10
1. PRESENTACIÓN	11
2. PRIMERA FASE. MESA TÉCNICA CONCILIACIÓN TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL	14
2.1. Sesiones temática abierta.	15
2.1.1. Sesión 1. Temática abierta.	15
2.1.2. Sesión 2. Temática abierta.	21
2.1.3. Sesión 3. Temática abierta.	26
2.1.4. Sesión 4. Temática abierta.	31
2.1.5. Sesión 5. Temática abierta.	37
2.1.6. Sesión 6. Temática abierta.	41
2.1.7. Sesión 7. Temática abierta.	46
2.1.8. Sesión 8. Temática abierta.	49
2.1.9. Sesión 9. Temática abierta.	54
2.1.10. Sesión 10. Temática abierta.	58
2.1.11. Conclusiones generales de las mesas de temática abierta	61
2.2. Sesiones Teletrabajo.	63
2.2.1. Sesión 1. Teletrabajo.	63
2.2.2. Sesión 2. Teletrabajo.	68
2.2.3. Sesión 3. Teletrabajo.	74
2.2.4. Conclusiones generales de mesas sobre teletrabajo	78
3. SEGUNDA FASE. ESTUDIO ESTADÍSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN CHILE	80
3.1. Información metodológica.	81
3.2. Resultados.	81
3.2.1. Evolución reciente del teletrabajo en Chile.	81
3.2.2. Perfil de los y las teletrabajadores/as.	82
3.2.2.1. Distribución por sexo del teletrabajo.	82
3.2.2.2. Nivel educacional de los y las teletrabajadores/as.	82
3.2.2.3. Tipo de ocupación de los y las teletrabajadores/as.	83
3.2.3. Distribución del teletrabajo por sector económico.	84
3.2.4. Análisis de correlación: evolución de la cantidad total de a salarizadas en el sector público y en teletrabajo.	86
3.3. Conclusiones generales estudio estadístico	89

4. TERCERA FASE. EVIDENCIA COMPRADA SOBRE EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA Y REVISIÓN DE RECOMENDACIONES PARA SU REGULACIÓN	90
4.1. Introducción.	91
4.2. El impacto del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia.	92
4.2.1. La evidencia internacional.	92
4.2.2. La evidencia nacional.	93
4.3. Conclusiones de la revisión de evidencia: balance y recomendaciones.	96
5. REFERENCIAS INFORME	99

GLOSARIO

AFAC	Asociación de Familias de Acogida de Chile
AFAEB	Asociación de Funcionarios JUNAEB
AFUCAP	Asociación Nacional de Funcionarios de la Cultura, las Artes y el Patrimonio
AMSA	Antofagasta Minerals
ANEJUD	Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial
ANFACE	Asociación de Funcionarias/os de la Agencia de Calidad de la Educación
ANFADA	Asociación de arquitectos, Dirección de Arquitectura.
ANFDGAC	Mujeres de la Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil
ANTRAMEF	Asociación Nacional De Trabajadoras/es María Ester Feres Nazarala
ASUME	Asociación Nacional de Funcionarios de Superintendencia de Educación
CAJVAL	Corporación de Asistencia Judicial Región de Valparaíso
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CORFO	Corporación de Fomento de la Producción
CODELCO	Corporación Nacional del Cobre
CONFEMUCH	Asociación de Asistentes de la Educación de Chimbarongo
CPC	Confederación de la Producción y del Comercio
CPHS FURE	Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la vicepresidencia de fundiciones y refinerías de CODELCO
CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Chile
DGAC	Dirección General de Aeronáutica Civil
DT	Dirección Nacional del Trabajo
ENE	Encuesta Nacional de Empleo
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FENASSAP	Federación Nacional Sindicatos de la Salud Privada y Afines
FETRACALL	Federación de trabajadores de Call Center
INAPI	Instituto Nacional de Propiedad Industrial
INE	Instituto Nacional de Estadísticas
ISL	Instituto de Seguridad Laboral
ISP	Instituto de Salud Pública
JUNJI	Junta Nacional de Jardines Infantiles
MINSAL	Ministerio de Salud de Chile
MINTRAB	Ministerio del Trabajo y Previsión Social
NNA	Niños, Niñas y Adolescentes
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
SENADIS	Servicio Nacional de la Discapacidad
SernamEG	Servicio nacional de la Mujer y la Equidad de Género
SOFOFA	Sociedad de Fomento Fabril
SUSESO	Superintendencia de Seguridad Social
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UTS	Unión de Trabajadoras y Trabajadores Supermercadistas de Walmart



1. PRESENTACIÓN

La pandemia del COVID-19 no sólo desencadenó una crisis social y económica a nivel global que aún estamos lejos de superar. Al mismo tiempo, para su enfrentamiento, las sociedades tuvieron que desplegar una serie de adaptaciones y transformaciones en los modos de vida, cuyos alcances y efectos a largo plazo están todavía por definirse.

En el contexto chileno y, particularmente en el espacio del trabajo, las limitaciones a la circulación y las políticas de confinamiento generaron caídas en la producción y destrucción de empleos, en conjunto con una ampliación explosiva y en niveles nunca vistos de modalidades de teletrabajo. Así, mientras un porcentaje significativo de personas salieron del mercado del trabajo, otras se vieron forzadas a tener que realizar sus labores desde el hogar. Esto presentó un gran desafío para las familias, ya que padres y madres debieron adaptar de forma vertiginosa el desarrollo de sus funciones a una modalidad telemática, muchas de las veces sin la suficiente orientación y capacitación, ni tampoco con la infraestructura adecuada para ello. Asimismo, se sumaron a estas adversidades la necesidad de compatibilizar de forma cotidiana y permanente las demandas del trabajo remunerado con aquellas del trabajo reproductivo, dado el cierre temporal de salas cuna, jardines infantiles y escuelas, además de la imposibilidad de acceder a redes alternativas para las labores domésticas y de cuidado producto de las limitaciones a la movilidad.

De este modo, la pandemia no sólo visibilizó, sino que, por sobre ello, agudizó la crisis de los cuidados ya existente en la sociedad chilena, y los efectos perjudiciales que ella genera, entre otros, sobre la conciliación entre trabajo productivo y reproductivo, tanto en términos generales, como especialmente sobre las mujeres. El enfrentamiento de la emergencia sanitaria produjo una significativa y abrupta caída en la tasa de participación laboral femenina. En el peor momento de la crisis, esta

es ubicó en un 41,3% (INE, 2020), lo que representa un retroceso de más de 10 años en el indicador. Datos de la Encuesta Nacional de Empleo del INE del 2021 muestran que, dentro de las mujeres inactivas, el 33,9% señaló “razones familiares permanentes” como la principal causa para no participar en el mercado laboral. En el caso de los hombres inactivos, por contraste, esta opción fue indicada tan sólo por el 2,7% de los encuestados (INE, 2021).

Pese a que el progresivo retiro de las limitaciones a la circulación y la regularización del funcionamiento de las actividades económicas han revertido en parte este escenario, la situación sigue siendo crítica. Por una parte, aunque los índices de empleabilidad femenina han mejorado, no sólo no se han logrado alcanzar aún los niveles pre-pandemia, sino que, además, la recuperación ha estado marcada por un fuerte avance de la informalidad⁴. Y, por otra parte, el impacto de las desigualdades de género en la distribución del trabajo reproductivo se mantiene intacto: información de la Encuesta Nacional de Empleo del INE de 2022 indica que 1 de cada 3 mujeres no forma parte de la fuerza de trabajo por “razones familiares permanentes” (33,3%) (OCEC UDP-Chile Mujeres, 2022b).

De este modo, el panorama actual evidencia, en primer lugar, una falta de incentivos para el retorno y/o ingreso de las mujeres al empleo formal, además de mecanismos que faciliten su permanencia. En segundo lugar, dentro de los factores que inciden en este fenómeno, la dimensión de la brecha de género en las responsabilidades de cuidado es central. Ante a este escenario, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el apoyo de la Dirección del Trabajo y el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, en conjunto con la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se propuso la tarea de elaborar un paquete de reformas legislativas orientadas a promover tanto la inserción laboral femenina, como también la conciliación trabajo-familia en corresponsabilidad.

⁴ Datos del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), indican que en el trimestre marzo-mayo 2022 se crearon 19.598 empleos respecto al trimestre móvil inmediatamente anterior, lo que se descompone en un aumento de 21.944 empleos de mujeres y una destrucción de 2.346 empleos de hombres. Al desglosar las cifras según formalidad del empleo, se observa que de los 21.944 empleos de mujeres, sólo 8.379 fueron formales, mientras que 13.564 fueron informales. Así, el 61,8% de la creación de empleo femenino respecto al trimestre móvil previo fue informal. Por su parte, en el caso de los hombres, se crearon 7.627 empleos informales y se destruyeron 9.972 formales. (OCEC UDP-Chile Mujeres, 2022a).

Ahora bien, tanto desde el ámbito de la opinión pública, como también desde el mundo político y organizaciones de la sociedad civil, han emergido voces que ubican al teletrabajo y su extensión como una herramienta que puede contribuir a enfrentar estos desafíos. En particular, se ha instalado la demanda, en ciertos sectores, por extender en el tiempo los beneficios de la Ley 21.391², la cual, en situaciones como las de emergencia sanitaria, que se decretó producto de la pandemia del COVID-19 en el país, dispone que los empleadores/as deben ofrecer teletrabajo a trabajadores/as responsables del cuidado de al menos un niño o niña en etapa preescolar, y/o de personas con discapacidad, en la medida que la naturaleza de sus labores lo permita.

Aunque se han considerado las diversas aristas y espacios posibles de intervención, con el objeto de atender esta demanda más urgente, la primera etapa de la agenda de trabajo dirigida por MINTRAB tuvo dentro de sus focos centrales al teletrabajo y su evaluación. Así, con el propósito de generar los insumos necesarios para alimentar el proceso de formulación de regulaciones laborales, se desarrolló un plan de tres fases. La primera de ellas, consistió en el levantamiento de la “Mesa Técnica Conciliación Trabajo, Familia y Tiempo Libre”, programa de diálogos sociales con las y los actores del mundo del trabajo, organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y expertos y expertas, para recoger sus experiencias, diagnósticos, demandas y propuestas, tanto en términos generales, como especialmente sobre el teletrabajo.

Dado que esta es una modalidad de trabajo que ha sido tradicionalmente marginal en el país, que sólo se extendió de forma significativa durante la pandemia, el conocimiento con respecto a sus impactos efectivos y potenciales a nivel nacional, específicamente sobre la empleabilidad femenina y la conciliación trabajo-familia, es insuficiente. Por ello, en una segunda fase, se desarrolló un estudio a partir de los datos entregados por la serie de Encuestas Nacionales del Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), orientado a identificar el potencial de “teletrabajabilidad” del

mercado laboral chileno, además de describir los perfiles de las y los teletrabajadores/a, con perspectiva de género. Finalmente, sumado a este insumo, en una tercera fase, se realizó una revisión tanto de evidencia comparada con respecto a la conciliación trabajo-familia y el efecto del teletrabajo en ella, como también de estudios internacionales y de las recomendaciones para su regulación promovidas por los organismos multilaterales.

El presente informe expone los productos de este plan de trabajo. En cuanto a su estructura, este se divide en tres grandes apartados, uno por cada fase, siguiendo el mismo orden indicado previamente. Al interior de cada apartado, se detallan los contenidos e insumos derivados de la fase respectiva, a lo cual le sigue un acápite final, que sistematiza las principales conclusiones, resultados y hallazgos, según corresponda.

² Ley 21.391 “Establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica”. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1168623&idParte=10286626&idVersion=2021-11-24>



2. PRIMERA FASE

MESA TÉCNICA CONCILIACIÓN TRABAJO, FAMILIA Y VIDA PERSONAL

Entre el 26 de septiembre de 2022 y el 03 de enero de 2023, se desarrollaron un total de 13 mesas, en las que participaron un total de 71 representantes de organizaciones, instituciones y actores/actrices del mundo del trabajo. Con respecto a la metodología de funcionamiento, todas ellas se estructuraron en torno a exposiciones de entre 10 a 15 minutos de las y los asistentes, seguidas de un espacio de preguntas por parte del equipo técnico, orientado a aclarar dudas y a profundizar algunas de las visiones planteadas.

La presentación de los contenidos de estos diálogos se organiza en dos sub-apartados. Mientras que en el primero se abordan las 10 sesiones de temática abierta, el segundo está centrado en las tres restantes, las cuales versaron exclusivamente sobre teletrabajo. En su interior, cada sub-apartado contempla el análisis de las sesiones realizadas, informando sobre sus participantes, además de las ideas y opiniones esgrimidas, para terminar con una síntesis general de los principales disensos y consensos, evaluaciones y propuestas en torno a los temas tratados.

2.1. Sesiones temática abierta

2.1.1. Sesión 1. Temática abierta

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	Asociación de Familias de Acogida de Chile	Asociación	Asociación que busca que las familias de acogida sean reconocidas y valoradas como una parte esencial en el sistema de cuidado alternativo en Chile.
2°	Luchones de Esperanza	Fundación	Familias cuidadoras de niños, niñas y adolescentes con múltiples necesidades especiales.
3°	Fundación Iguales	Fundación	Fundación que trabaja para conseguir la plena inclusión de la diversidad sexual en la sociedad chilena.
4°	Sindicato Burger King Chile	Sindicato	Sindicato de empresa de comida rápida.
5°	ANFDGAC comunidad de mujeres DGAC	Sindicato	Comunidad de mujeres de la Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil.
6°	UTS	Sindicato	Unión de trabajadoras y trabajadores supermercadistas de Walmart.

2.1.1.1. Diagnóstico

Los asistentes de esta sesión presentan necesidades muy diferentes, que surgen de experiencias diversas en torno a estas temáticas. En primer lugar, existen asociaciones y organizaciones que presentan los problemas que tienen las familias de acogida, adoptivas y homoparentales a la hora de acceder a los beneficios maternales y paternales. En segundo lugar, se habla de la temática de los cuidadores y cuidadoras de NNA con necesidades especiales, que ven incompatible esta tarea con el trabajo remunerado. En tercer lugar, se habla de la dificultad que presentan las personas LGBTIQ+ para acceder al mercado laboral, y la violencia que pueden sufrir una vez dentro de él. Por último, los sindicatos denuncian las vulneraciones a los derechos laborales establecidos que sufren los trabajadores y trabajadoras, que dificultan en gran medida conciliar las labores de cuidado con el trabajo remunerado. A continuación, se detalla cada una de ellas.

Diversidad en el concepto de familia

Desde las asociaciones de la sociedad civil, la Asociación de Familias de Acogida (AFAC) menciona los problemas que están asociados a su situación. Y es que, las familias de acogida son familias que transitoriamente reciben el cuidado personal de un niño, niña o adolescente, por una medida de protección judicial. Sin embargo, el problema es que las madres y padres de acogida no cuentan con los derechos laborales que tienen relación con la maternidad y la paternidad, como el pre y postnatal parental, el derecho a sala cuna, los permisos de salida, y el derecho a alimentar.

Esta misma situación es planteada por la Fundación Iguales, que extiende estos problemas a las familias homoparentales y adoptivas, y declara que ellas no tienen acceso al prenatal parental y no presentan fuero paternal. Además, se habla de que estas familias sólo tienen derecho a 12 semanas de postnatal para quienes adopten un niño o niña entre 6 meses y 18 años, lo que es la mitad de lo establecido para los padres y madres biológicas. Es por esto, que el acceso a estos derechos, dependen de la voluntad de cada empleador o empleadora, pues no están garantizados en la ley, y muchas veces se presentan sin ningún goce de sueldo o de protección del empleo. Así, la fundación plantea, que no es sólo que no se presente igualdad de derechos entre padres y madres de diferentes tipos de familias, sino que también se vulnera el derecho de los niños y niñas de ser cuidados por uno de sus padres o madres en los primeros 6 meses de vida.

Cuidados de NNA con necesidades especiales

Desde las fundaciones, Luchones de Esperanza, familias cuidadoras de NNA con múltiples necesidades especiales, llevan a cabo su intervención para visibilizar a la sociedad chilena la condición que viven las familias cuidadoras. De este modo, la fundación declara que ser cuidador o cuidadora es un trabajo de 24 horas los 7 días de la semana, porque los NNA no pueden tener vida autosuficiente. El problema que se deriva de esto es que las tareas de cuidado requieren mucho tiempo de los padres y madres, que ven imposibilitado destinar tiempo al trabajo, al autocuidado, a pasar tiempo con otros hijos e hijas, a realizar trámites, a ir al doctor, o incluso a dormir. En esta misma línea, la fundación declara que es frecuente que los cuidadores y cuidadoras no cuenten con redes de apoyo, con los recursos necesarios, ni con apoyo psicológico.

La Unión de Trabajadoras y Trabajadores Supermercadistas de Walmart (UTS), desde la mirada de los sindicatos, concuerda, en gran medida, con lo planteado por la fundación, destacando que un hijo o hija con necesidades especiales requiere de un gran apoyo. Y, para complementar la intervención de la fundación, menciona dos ideas importantes. En primer lugar, señala que no llevar al hijo o hija a los controles médicos necesarios por motivos de trabajo, puede generar denuncias por violencia a los cuidadores y cuidadoras de estos NNA. En segundo lugar, menciona que existe el permiso a padres, madres, cuidadores y cuidadoras de SENADIS, que les permite ausentarse del trabajo por un número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, lo que generalmente significan 90 horas. Sin embargo, estos NNA deben asistir a una variedad de especialistas diferentes del área de la salud, e incluso muchas veces en ciudades diferentes, lo que vuelve totalmente insuficiente este tiempo.

Inclusión laboral

Desde la Fundación Iguales, plantean como un tema central a tomar en consideración, la inclusión laboral de las personas Trans. Para afirmar esto, se basan en los datos de la publicación "Toolkit 17 mayo. Día contra la homo bi transfobia (IDAHOBIT)"³ realizado por Pride Connection (2021), y señalan que para muchos de los trabajadores y trabajadoras LGBTI+, es importante contar su diversidad sexual en el trabajo, pero no siempre los ambientes se presentan tan inclusivos. Así, solo la mitad de las personas de esta comunidad cree que en sus trabajos no hay una atmósfera fóbica, y casi el 75% ha sufrido acoso, violencia o discriminación en el ambiente laboral. Sin embargo, y a pesar de estas cifras, señalan que sí existen iniciativas desde las empresas para avanzar en estas problemáticas. Así, desde un estudio más actual, llevado a cabo por Pride Connection (2022), y titulado "Radiografía D&I Pride Connection Chile"⁴, se han podido identificar las mejores prácticas para retener y atraer talento LGBTI+, entre las que se encuentra la presencia de protocolos de transición de género en las empresas, la generación de encuesta de comunidad de inclusión, la realización de eventos de acción de talentos LGBTI+, los sistemas confidenciales de denuncia, los beneficios a colaboradores tras, y la ampliación en las cargas de salud, que permite poner a personas del mismo sexo dentro del plan. Y estos datos, evidencian que ha habido un avance significativo en la implementación de políticas D&I⁵ dentro de las empresas, lo que demuestra que la comunidad LGBTI+, la equidad de género y la discapacidad son uno de los principales temas entre las empresas del país. Sin embargo, se entiende que todavía se presentan pasos necesarios por avanzar, especialmente en lo que tiene que ver con la comunidad Trans.

Precarización laboral

Desde el sector de los sindicatos, la UTS, la Comunidad de Mujeres de la Asociación Nacional de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil (ANFDGAC), y el Sindicato Burger King Chile, denuncian la precarización, las malas condiciones, el acoso y el maltrato laboral que viven los trabajadores y trabajadoras de estas organizaciones, argumentando que todo está pensado en bienestar del empleador o empleadora. Así, se habla de la falta de seguridad básica, el no respeto a la Ley de la Silla, la falta de descansos rotativos de operarios, la baja contratación de personal para liberar carga a los trabajadores y trabajadoras, los problemas existentes en remuneraciones de sueldo, y la falta de reconocimiento de ciertas enfermedades laborales, como tendinitis u otros problemas.

También, se mencionan vulneraciones que tienen una mayor relación con la pandemia. Así, desde el Sindicato Burger King, se destaca la realización de una gran cantidad de despidos y suspensiones laborales unilaterales durante la crisis sanitaria, pues la empresa de comida rápida logró acceder al beneficio de la suspensión de contratos que se extendía solamente para PYMES. De esta forma, muchos cuidadores y cuidadoras se encontraron en esta situación en la pandemia, problema que estuvo mayormente presente en mujeres, debido a que son generalmente ellas las que se encuentran en la planta base de la multinacional. Por esto, el sindicato declara que la ley no logró proteger de manera satisfactoria el empleo, pues no se garantizaron los derechos de mujeres embarazadas, los trabajadores y trabajadoras debieron gastar de sus bolsillos, y les solicitó a los cuidadores y cuidadoras que utilizarán el tiempo de vacaciones para realizar estas labores. Sumado a esto, desde la Comunidad de Mujeres ANFDGAC, se menciona la falta de dotación que existe en el trabajo aeronáutico en Santiago y regiones desde la pandemia, debido al aumento de licencias médicas y a la baja en los números de vuelos. Y en razón de esta falta de personal rotativo, se generaron turnos de trabajo de hasta 24 horas, que vuelven nula la conciliación trabajo y familia.

Ahora bien, según el sindicato de Burger King, esta precarización se agrava más para las madres, que sufren

³ Disponible en: <https://www.prideconnection.cl/wp-content/uploads/2021/05/Toolkit-Pride-Connection-IDAHOBIT.pdf>

⁴ Disponible en: <https://www.anda.cl/wp-content/uploads/2022/07/Radiografia-publica-Pride-Connection-2022.pdf>

⁵ Política de diversidad e inclusión

acoso u hostigamiento desde las jefaturas y los propios compañeros y compañeras, por no poder cumplir con sus tareas laborales, lo que tiene claras consecuencias en su salud mental. Sumado a esto, el sindicato menciona que la empresa niega la existencia de cupos en las salas cunas con las que tiene convenio, por lo que entrega bonos compensatorios con montos insuficientes, que terminan obligando a las madres a dejar a sus hijos e hijas en salas cunas informales. Y es que, los malls en donde trabajan no tienen la infraestructura necesaria para salas de extracción de leche o de alimentación, ni horarios de descanso, y la empresa tampoco presenta una modalidad de retorno gradual para las madres, lo que genera complicaciones en este ámbito.

En esta misma temática, la UTS agrega que la Ley de Sala Cuna sólo está pensada hasta los dos años del niño o la niña. Y es que, los cupos para los jardines infantiles JUNJI, se abren en septiembre para el próximo año, lo que deja sin espacio a los NNA que cumplen dos años entremedio de este tiempo, pues sus madres pierden el derecho a sala cuna y se quedan sin un cupo en los jardines infantiles. Y a esas vulnerabilidades, el sindicato suma los casos de violencia. Dado que, por un lado, aquellas mujeres que presentan casos de violencia intrafamiliar son citadas constantemente a tribunales, por lo que deben ausentarse del trabajo, lo que no es siempre bien recibido por parte de los empleadores y empleadoras. Por otro lado, las violencias o abusos laborales también se presentan como situaciones complicadas, porque el protocolo de denuncia que existe dentro de las empresas no asegura la confidencialidad. Además, la Comunidad de Mujeres ANFDGAC agrega que, dentro de su institución, y debido a la falta de personal que se generó en pandemia, se está presentando como un problema la separación de familias, pues las parejas son destinadas por las jefaturas a regiones distintas, situaciones que antes no sucedían debido a la suficiencia de personal.

De todo esto, el sindicato Burger King y UTS evidencian que existe un aprovechamiento de la ignorancia de los trabajadores y trabajadoras de sus derechos laborales, lo que se radicaliza aún más en la empresa de comida rápida presente, pues, según el sindicato, los empleadores o empleadoras evitan contactos formales y prefieren las conversaciones presenciales, para que no pueda existir registro del diálogo llevado a cabo. Así, se señala que generar denuncias o trámites para acceder a ciertos derechos en estos temas se vuelve sumamente difícil, pues generalmente se deben realizar lejos del hogar

de los trabajadores y trabajadoras, además de que los espacios no están habilitados para personas en situación de discapacidad ni madres con hijos e hijas pequeñas. De la misma manera, se habla de que el trámite sólo puede generar una multa, pero no una obligación legal ni un cambio estructural.

2.1.1.2. Propuestas

Con el objeto de considerar la diversidad en el concepto de familia, desde la asociación AFAC, se plantean tres propuestas centrales. En primer lugar, la difusión de las familias de acogida en las áreas de recursos humanos de todas las empresas, lo que busca generar conciencia de que estas familias tienen obligaciones que cumplir con respecto a la salud y a la educación de sus NNA. En segundo lugar, se plantea la necesidad de entender que “todos cuidamos”, por lo que se debe buscar la igualdad de género, que contempla que los pares masculinos tengan más participación en las responsabilidades de crianza. Es decir, las tareas de cuidado son una gran responsabilidad cómo para caer solamente en una persona, por lo que es necesaria una mayor equidad en permisos maternales y parentales, buscando el cumplimiento de la norma chilena N° 3262. En tercer lugar, se demanda el aseguramiento de la entrega de los beneficios de maternidad y paternidad a las familias de acogida, como el postnatal parental, el derecho a sala cuna, el fuero maternal y paternal, los permisos de salida, y el derecho a alimentar, lo mismo que declara la Fundación Iguales para familias homoparentales. Así, lo que se busca es extender los derechos que ya se encuentran garantizados para los padres y madres biológicas de los niños y niñas, a la diversidad de padres y madres que existen en la actualidad. Además, a estas tres propuestas, AFAC agregan también, la idea de regular los tiempos de respuesta del empleador o empleadora, entendiendo que muchas veces se necesita una respuesta rápida por parte de la jefatura, y la idea de que estas medidas no conlleven castigos punitivos a las empresas, sino que se generen mediante beneficios a quienes si cumplan las medidas.

En relación con el cuidado de NNA con necesidades especiales, desde Luchones de Esperanza, se plantean seis necesidades que el estado debe reforzar y apoyar. En primer lugar, se habla del apoyo en el cuidado, que se entiende cómo la generación de programas

de ayuda para estos NNA y sus cuidadores y cuidadoras. En segundo lugar, se habla de un respaldo psicológico, mediante un acceso prioritario a la salud mental, y la garantía de contención emocional y ayuda psicológica. Seguido de esto, se habla del apoyo financiero, que contempla la obtención de una vivienda propia o arrendada con mayor facilidad, descuentos en cuentas de luz, y cuentas especiales en servicios básicos como agua y calefacción. En cuarto lugar, se menciona la accesibilidad, que refiere a la obtención de la implementación de accesorios para personas con discapacidad, debido a los altos precios, y al acceso a los medicamentos, que en ocasiones se encuentran agotados. Luego, se habla de la necesidad de generar facilidades en las compras de insumos necesarios para los NNA. Por último, se habla del apoyo y la flexibilidad laboral para madres y padres que trabajan, para que puedan estar libres de acoso laboral y despidos por la necesidad de faltar al trabajo debido a una emergencia.

En este punto, se menciona que cuando hay madres o padres que se turnan los trabajos, a veces los empleadores y empleadoras no entienden que puede haber urgencias, que obliguen a los cuidadores y cuidadoras a salir antes o llegar después, y las jefaturas catalogan estas situaciones como la no realización del total de la jornada laboral. Por esto, tanto el sindicato UTS, como Luchones de Esperanza, buscan que no haya menoscabo económico en estas situaciones. Además, si bien en ciertas ocasiones se pueden devolver estas horas perdidas, en otros casos no, por lo que se debe analizar caso a caso y según la dependencia del NNA.

Con respecto a la precarización laboral, desde los sindicatos se plantean diferentes propuestas para combatirla. Desde el sindicato UTS, se habla de volver aquellas normas que se presentan voluntarias como obligatorias para todas las empresas. Por el lado del Sindicato Burger King, se plantea la necesidad de identificar el universo de personas que se encuentra en modalidad totalmente presencial, y a partir de sus necesidades generar políticas de flexibilidad horaria, permisos para trabajadores y trabajadoras que deben cuidar NNA, personas en situación de discapacidad, trabajadores o trabajadoras que sufran violencia intrafamiliar, y estudiantes. Se debe entender, que todos estos permisos no deben significar un menoscabo económico al sueldo de los trabajadores y trabajadoras, pues no dependen de su voluntad personal.

Además, este sindicato plantea adelantar el prenatal

para mujeres con problemas, condiciones graves o en situaciones de riesgo, y avanzar en políticas de coparentalidad, impartiendo un cuidado co-parental simultáneo. Esto significa, extender el postnatal maternal a nueve meses en el mediano plazo, y a un año en el largo plazo, y a un mes al padre o figura significativa del NNA, que debe ser escogida por la madre. Si bien, para el sindicato es ideal que ambos padres tengan el mismo tiempo de postnatal simultáneamente en un futuro, al igual que debería ser con el fuero maternal y paternal, que debería garantizarse hasta los dos años, debido a razones y contextos culturales esto no es una realidad posible en la actualidad. Pero lo que sí se debe asegurar, es una política de retorno gradual y parcial para ambos.

Desde la Comunidad de Mujeres ANFDGAC, se dan acciones concretas a aplicar en el rubro de la aeronáutica, que tienen que ver con la regulación de la naturaleza del teletrabajo en el sector público, tanto de las modalidades híbridas o teletrabajo permanente, entendiendo que este sector no tiene los mismos beneficios de flexibilidad que tiene el sector privado. Y es que, estas opciones deberían ser una posibilidad dependiendo de la naturaleza de las funciones del cargo. Además, y teniendo en cuenta el tema de conciliación laboral y familiar, se habla de la implementación de una flexibilidad horaria. En relación con esto, también se suma la priorización de la unificación de familia dentro de la aeronáutica, entendiendo que es necesario favorecer la familia por sobre el cumplimiento de funciones, en los casos en que ambos miembros de la pareja son enviados a localidades diferentes. Así, esto podría realizarse mediante el aumento de personal, e imponiendo el teletrabajo como alternativa viable.

Por último, y una problemática central en casi todos los discursos presentados, es la sala cuna, entendiendo que este es un derecho fundamental para las mujeres. Por esto, se debe contemplar la creación de salas cunas dentro de los malls y dentro de las diversas organizaciones. Y es que, desde el Sindicato Burger King, se habla de implantar salas cunas dentro de los centros comerciales para facilitar el cuidado a las madres y padres que trabajan en estos sectores. De forma similar, y producto de los externos turnos presentados en la aviación, la Comunidad de Mujeres ANFDGAC señala la necesidad de la creación de salas cunas que no sean externas a la institución.

Por otro lado, también se habla del "bono compensatorio". Para el sindicato de Burger King, este bono es entregado a las madres trabajadoras, debido a que es más barato

para la empresa entregar este monto que financiar una sala cuna. Por esto se habla, desde la mayoría de las organizaciones, de generar una mayor dotación de cupos en las salas cunas, lo que debe ir acompañado de darle la opción a la madre de escoger la sala cuna a la que quiere enviar a su hijo o hija, entendiendo que muchas veces las entregadas por las empresas están lejos de sus hogares. Sumado a esto, se busca dar la posibilidad de entregar el "bono compensatorio" a las familias, si es que lo desea así la madre, ya que pueden existir diferentes motivos por los cuales las familias no quieren enviar a estos niños y niñas a esos centros, además de que puede considerarse como un ingreso extra.

2.1.2. Sesión 2. Temática abierta

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	Centro de Economía y Políticas Sociales	Experto	Centro de investigación interdisciplinaria, que busca producir conocimientos y evidencia empírica para el diseño de políticas públicas.
2°	Fundación Ronda	Fundación	Organización sin fines de lucro, experta en transformar a organizaciones público-privadas en inclusivas desde su ADN, y en el empoderamiento e inclusión socio laboral de comunidades con barreras de acceso, principalmente de personas con discapacidad, cuidadoras(es) y mujeres.
3°	Casa de la Mujer Huamachuco	Organización	Centro de Formación, Capacitación y Servicios Comunitarios. Guardería comunitaria para hijos e hijas de mujeres.
4°	Fundación Sirona	Fundación	Equipo transdisciplinario de mujeres profesionales de la salud que trabaja por impulsar a las mujeres de la región de la Araucanía como agentes de salud para sí mismas, impactando en sus familias y su comunidad.
5°	SernamEG	Experto	Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género

2.1.2.1. Diagnóstico

En general, existe un consenso en la mesa con respecto a la crisis de los cuidados que se presenta actualmente, y lo perjudicial que esta ha sido para las mujeres. Sin embargo, no todas y todos los actores deciden abordar este problema de la misma manera, ya que mientras los expertos y expertas tienen la mirada puesta principalmente en la conciliación trabajo-familia desde una mirada laboral, destacando la equidad de género y la flexibilidad que debería ocurrir dentro de las empresas, las organizaciones de la sociedad civil y las fundaciones se centran en el problema de la falta de un sistema de cuidados, y los efectos de esto en la inserción laboral femenina y el autocuidado. A continuación, se detalla cada uno de estos puntos.

Los y las dos expertos/as, destacan en su presentación, la importancia de generar políticas de conciliación familiar y laboral dentro de los trabajos actuales, entendiendo que las labores de cuidado han caído históricamente en las mujeres. Sin embargo, ambos lo hacen desde miradas diferentes. En primer lugar, el Centro de Economía y Políticas Sociales, pone el foco en la promoción de la flexibilidad laboral, y muestra el avance de tres estudios en estas temáticas. En primer lugar, desde el informe del BID (2022), titulado “El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe”⁶, señala que la informalidad laboral ha hecho que el concepto de flexibilidad se asocie con la precariedad laboral, lo que significa que flexibilidad es una manera de reducir los costos laborales para las empresas a expensas de limitar los beneficios laborales, el acceso a la seguridad social y al seguro de salud de los trabajadores y trabajadoras, y la desregulación.

Sin embargo, la flexibilidad implica sólo la modificación del esquema laboral tradicional del trabajador o trabajadora asalariado. Y existen múltiples formas de otorgar esta flexibilización, cómo el horario flexible, la semana comprimida, el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo, el banco de horas (que permite acumular créditos o débitos de horas, que luego pueden compensarse en vacaciones o tiempo libre), los ciclos semanales (que significan trabajar diferentes cantidades de horas cada semana, que luego promedian las horarias necesarias que se deben cumplir), el trabajo compartido (trabajo completo compartido entre dos trabajadores o trabajadoras), y el “smart working” (posibilidad de decidir cuándo y desde donde trabajar). De esta manera, las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras eligen la flexibilidad como un estilo de vida, donde el bienestar no sólo se asocia con tener un salario suficiente, sino que también con la posibilidad de escoger de dónde y cómo trabajar.

Esto ha significado, según el experto, que actualmente veamos una tendencia clara hacia la inclusión de arreglos de trabajo flexible en las legislaciones de muchos países de la región, principalmente de teletrabajo y horario flexible, lo que ha aumentado desde la pandemia. Y esta flexibilidad ha conllevado para las empresas de América Latina y el Caribe, un aumento en sus ventas, una mayor

probabilidad de ser exportadoras, la capacidad de emplear más trabajadores y trabajadoras, una menor cantidad de trabajadores y trabajadoras en ocupaciones rutinarias, aumentos en la satisfacción y mantención laboral, mayores oportunidades de contratar mujeres y diversidades sexo-genéricas, y más profesionales, científicos e intelectuales. A esto, se suma la mayor productividad de empresas que utilizan arreglos de trabajo flexible, justificada bajo la teoría de los salarios de eficiencia, que plantea que, con la mejora de una sola condición de los trabajadores y trabajadoras, la retribución natural va a ser que la empresa se vea beneficiada más que proporcionalmente. Sin embargo, también existen empresas que no utilizan estos arreglos, debido a la incompatibilidad con la producción, la legislación laboral, los problemas con el internet, las dificultades de supervisión, y la inconformidad de los trabajadores y trabajadoras. Además, se habla de la “hiperconectividad” y los problemas de salud mental, que afectan a quienes se encuentran trabajando de manera remota.

Sumado a esto, los arreglos de trabajo flexible también generan desigualdades, pues los trabajadores y trabajadoras que tienen modalidades de trabajo flexible en América Latina y el Caribe, tienen menores chances de tener hijos e hijas en edad escolar, se desempeñan en actividades que requieren habilidades sofisticadas, tienen más probabilidades de tener un horario formal con contribución a la seguridad social, presentan mayores niveles de educación y actualización de conocimientos, sostienen un bienestar económico mayor, y demuestran más chances de tener una computadora e internet en casa. Es decir, no todos los trabajadores y trabajadoras tienen las mismas posibilidades de tener un trabajo flexible. Sin embargo, para las personas que sí pueden acceder a estos arreglos, se plantea un mejor balance entre la vida y el trabajo, un aumento del compromiso, la disminución en el tiempo de transporte, y el aumento en el tiempo de ocio. Por esto, la totalidad de las empresas entrevistadas consideran que la implementación de estos arreglos flexibles son un punto de no retorno.

⁶ Disponible en: <https://www.iadb.org/es/trabajo-y-pensiones/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-una-gran-oportunidad-para>

Y para complementar esto, el Centro de Economía y Políticas Sociales cita los estudios de Fundación Sol (2021) y Fundación Sol (2022), titulados "Pobreza de tiempo, desigualdad y la reproducción del capital"⁷ y "Tiempo robado. Pobreza de Tiempo, productividad y acumulación capitalista"⁸ respectivamente. Estos aluden a la pobreza de tiempo, entendiendo que si una persona trabaja - remunerada y/o no remuneradamente- más de 67,5 horas a la semana, sería una persona pobre de tiempo. Y en este sentido, con una jornada laboral de 45 horas, un 58.9% de las mujeres es pobre de tiempo, versus un 26.4% de los hombres, pues la cantidad de horas que dedican las mujeres al trabajo doméstico y de cuidados se configura como una jornada homologable a un trabajo asalariado. Y estas brechas, se mantienen independientes de si observamos sólo a personas ocupadas, desocupadas o inactivas. Sin embargo, donde sí hay diferencias, es en el decil más alto de ingresos, debido a que, las personas más acomodadas tienen la capacidad de tercerizar los cuidados y las labores domésticas, lo que implica una notable disminución en su pobreza de tiempo.

En segundo lugar, SernamEG destaca la necesidad de generar una equidad de género en el mundo laboral, entendiendo que esto es necesario para lograr una mayor conciliación entre trabajo y familia. Así, menciona que existe la necesidad de reconocer el problema de los cuidados como una de las deudas más relevantes en cuanto a equidad de género en el país y en el mundo, sumado a la obligación de causar una mayor sensibilización del tema mediante charlas, talleres y capacitaciones. En este contexto, surge el programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género, iniciativa que cuenta con 3 herramientas: el ingreso de las organizaciones laborales a iniciativas de Buenas Prácticas Laborales del Programa, la Norma 3262 como un sistema de gestión y el Sello Igualdad Conciliación como un reconocimiento público que entrega el SernamEG. Sin embargo, la organización entiende que comprometerse a implementar esta norma implica, no solo la declaración de la voluntad de generar cambios desde el enfoque de equidad de género en la organización, sino que también el compromiso con el levantamiento de una estructura

de igualdad de género permanente en las organizaciones laborales, que tenga equidad en el reclutamiento y selección de personal, en la participación en los cargos de jefatura, en el desarrollo de la carrera y el acceso a capacitaciones, en la remuneración y en la conciliación trabajo-familia, y que preste atención a la detección y reducción del acoso sexual, acoso laboral y violencia de pareja, promoviendo así la salud integral de todas las trabajadoras.

En este sentido, la institución señala que es importante mostrar los beneficios y la importancia de incorporar esta temática en las organizaciones laborales, aportando al trabajo decente, la justicia social, la productividad, la retención de talento y el compromiso con la organización. Y es que la entrada de las mujeres al mundo laboral remunerado ha sido determinante para el cambio en las dinámicas familiares. Sin embargo, las organizaciones aún necesitan adaptarse a los nuevos desafíos culturales que implica el ingreso de las mujeres a un espacio creado por y para los hombres, de acuerdo con la división sexual del trabajo.

Sistemas de Cuidados

Desde otro foco, no desde el trabajo mismo, sino que, desde las labores de cuidado, las fundaciones y organizaciones de la sociedad civil comparten la imposibilidad que tienen muchas madres de ingresar al mercado laboral debido a la falta de un lugar seguro en donde dejar a sus hijos e hijas. Y es que las brechas, a consecuencia de la baja equidad de género en el cuidado, muchas veces repercuten en el autocuidado de las mujeres y en su tiempo de vida laboral y de ocio. En este contexto, Fundación Ronda presenta el Programa Protagonistas, que es una iniciativa para mujeres de escasos recursos, con hijos o hijas en situación de discapacidad física o cognitiva. Este programa busca, es hacerse cargo del síndrome de la cuidadora, mediante el empoderamiento de estas mujeres que quedan excluidas por desarrollar un trabajo de cuidados a una persona que ya se encuentra en condiciones de exclusión social. Y a través de coaching y desarrollo de capacidades para la gestión de las emociones y del tiempo, y transmitiendo la importancia del autocuidado y del proyecto de vida propia, pretenden impactar la vida y bienestar individual, y reducir la sobrecarga de estas cuidadoras. Así, Grace, una de las beneficiarias de este programa, menciona: "Soy

⁷ Disponible en: <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/pobreza-de-tiempo-y-desigualdad-la-reproduccion-del-capital-desde-una-perspectiva-feminista-6744>

⁸ Disponible en: <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/tiempo-robado-pobreza-de-tiempo-productividad-y-acumulacion-capitalista-6859>

Grace, soy madre, soy cuidadora, pero, por, sobre todo, soy mujer”.

Además, desde la Fundación Ronda, se menciona un enfoque en la formalización de los microemprendimientos, entendiendo que la mayoría de las mujeres participantes de este programa son mujeres con pequeñas empresas informales, debido a que muchas veces no cuentan con el tiempo ni las redes de apoyo para salir de su casa de manera constante. Y este diagnóstico es compartido por la Fundación Sirona, que destaca, entre las dificultades de las mujeres cuidadoras, la falta de redes de apoyo, que no permiten la compatibilización de los roles de trabajadora y cuidadora, la falta de tiempo para el autocuidado, la baja flexibilidad laboral, y menciona la importancia de concientizar sobre estos temas, desmitificando el imaginario social de “madre súper-poderosa”.

De manera similar, Casa de la Mujer Huamachuco se presenta como un proyecto de guardería comunitaria que ayuda a la inserción laboral de las mujeres, otorgándoles a las madres un lugar seguro donde dejar a sus hijos e hijas luego de la jornada escolar. Así, el proyecto conjunto con Naciones Unidas, ONU Mujeres, CEPAL, OIT, FAO y Municipalidad de Renca, se entiende como una oferta de ayuda para fortalecer y empoderar a las mujeres, pues tienen la visión de que cuando se impacta la vida de ellas, se impacta el desarrollo sostenible de las comunidades. Sin embargo, esta guardería comunitaria busca más que ser un espacio de cuidados, una red de apoyo, pues tiene contacto con sistemas de salud, sistemas de educación, centro de apoyo para las familias, centros de salud mental, Chile Crece Contigo, entre otros.

En este sentido, se menciona, desde la organización, la falta de atención e importancia que se le ha entregado a la temática, especialmente teniendo en cuenta que las beneficiarias de la casa son mujeres trabajadoras de escasos recursos, que presentan una realidad diferente a las de los hombres y mujeres de nivel socioeconómico alto que concurren a las mesas donde se discuten estos

temas. Así, muchas de las beneficiarias son empleadas domésticas, que en la pandemia vieron afectados sus empleos, encontrándose con escasos recursos económicos para comprar los alimentos necesarios para sus hijos e hijas. De esta forma, se entiende que, si no se trabaja, no se come, y si no hay centros de cuidados de NNA, no se trabaja. Por esto, la guardería funciona de las 11 de la mañana hasta las 7 de la tarde durante el año, y gracias a los recursos de Naciones Unidas, pudieron extender su jornada de 7 de la mañana a 7 de la tarde en enero y febrero, debido a las vacaciones escolares. Y si bien SernamEG menciona la existencia del programa de 4 a 7, que se hace cargo del cuidado de niños y niñas en ese tiempo, según la Casa de la Mujer Huamachuco, este no es suficiente para asegurar el cuidado a madres con hijos e hijas que terminan su jornada escolar mucho antes.

Otro punto en desacuerdo entre la Casa de la Mujer Huamachuco y SernamEG, es la detección de la violencia. Y es que la organización, entendiéndose como un programa integral para el apoyo de la familia, declara que las entrevistas presenciales con apoderados y apoderadas que se realizan constantemente les han permitido detectar situaciones de vulnerabilidad, tanto del NNA como de sus familias, lo que ha culminado en derivaciones directas con diferentes convenios de la municipalidad y centros de salud mental. Sin embargo, SernamEG, menciona que el teletrabajo también puede funcionar como un factor de protección a la violencia intrafamiliar, pues si han existido denuncias a través de la pantalla. Y es que, según la experta, el programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género ha generado avances en estas temáticas, pues capacita al personal de las organizaciones sobre cómo manejar estas situaciones, lo que ha favorecido denuncias tanto presenciales como remotas.

2.1.2.2. Propuestas

De parte de las fundaciones y organizaciones de la sociedad civil, no se plantean muchas propuestas, debido a que lo que mayormente exponen son sus propios programas y experiencias. Sin embargo, los y las expertos si presentan una serie de ideas interesantes. En primer lugar, y con respecto a la exposición de flexibilidad laboral del Centro de Economía y Políticas Sociales, lo que se plantea es la preponderancia de jornadas híbridas, debido a la doble presencia que genera el teletrabajo total, especialmente en las mujeres, donde no pueden separar el espacio de trabajo del espacio de cuidados. Así, lo que postulan es flexibilidad sin precariedad, precariedad que podría verse, por ejemplo, en una jornada de 10 horas días 4 días a la semana. Sumado a esto, Fundación Ronda destaca la importancia de formar confianza con el equipo al realizar teletrabajo, lo que debe complementarse con una confianza del empleador o empleadora hacia los trabajadores y trabajadoras y su capacidad de gestionar su tiempo en modalidad remota.

Por el lado de SernamEG, que tiene el foco en incorporar la equidad de género dentro de las empresas, plantea 8 propuestas diferentes. En primer lugar, busca reconocer la conciliación con corresponsabilidad como una temática de importancia para las políticas públicas, a través de la inversión pública, lo que implica un aumento de recursos para sensibilización y la capacitación en cómo abordar la temática. Y esto puede desarrollarse a través del Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del SernamEG, o mediante campañas masivas de comunicación en la materia. En segundo lugar, se habla

de medir periódicamente el fenómeno de los cuidados a través de encuestas nacionales sobre uso del tiempo, para contabilizar el aporte de las mujeres a la economía a través de los cuidados, con el objeto de contar con información para mejorar el diseño de las políticas laborales y de protección social. Esto se complementa, con la articulación, coordinación y potenciamiento de las políticas públicas ya existentes en conciliación, que puedan aportar en diagnosticar, mejorar y evaluar la conciliación con corresponsabilidad.

A esto se suma el acceso universal a sala cuna, la reducción de la jornada laboral, el avance en un sistema nacional de cuidados y en una reforma previsional que reconozca y compense las tareas de cuidado de las mujeres como un aporte a la sostenibilidad de la vida y a la economía, idea que también es importante para las organizaciones y fundaciones presentes. Así, también se busca el volver obligatoria la Norma 3262 para el sector público y progresivamente para el sector privado, lo que debe ir acompañado de un proyecto de ley que contemple las dimensiones de esta Norma, solicitando que las organizaciones que participen de las licitaciones para ser proveedoras del Estado, a través del Portal de Compras Públicas, tengan certificada la Norma. A esto, se suma aumentar los recursos de CORFO tipo FOCAL para otorgar recursos a las organizaciones privadas, con el objeto de que puedan implementar y certificar la Norma 3262. Por último, se plantea aumentar los recursos del Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género del SernamEG, que es quien ha difundido desde hace más de 16 años la necesidad de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

2.1.3. Sesión 3. Temática abierta

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas	Sindicato	Sindicato que busca mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de todas y todos los trabajadores, fomentando y garantizando el respeto íntegro de los derechos laborales.
2°	Comunidad Mujer	Organización	Organización de la sociedad civil que impulsa, hace 20 años, la transformación social, cultural, normativa y organizacional para la igualdad de género en Chile.
3°	ANTRAMEF	Asociación	Asociación María Ester Feres Nazarala/de Trabajadores y Trabajadoras de la Dirección del Trabajo.
4°	Sindicato Democrático Integra	Sindicato	Sindicato Democrático de trabajadores y trabajadoras de Fundación Integra.
5°	AFAEB	Asociación	Asociación de trabajadores y trabajadoras de JUNAEB.
6°	Párvulo red AG	Asociación Gremial	Asociación de sostenedores de jardines infantiles y salas cunas, que vela por el bienestar de sus asociados y eleva el nivel de educación de nuestros jardines infantiles.

2.1.3.1. Diagnóstico

En general, existe un consenso sobre la desigual distribución de labores domésticas que afecta a las mujeres, y que genera una dificultad de conciliar trabajo y vida familiar para las madres. Sin embargo, esta mesa aborda este problema desde tres miradas diferentes. En primer lugar, y especialmente desde las organizaciones de la sociedad civil y los sindicatos, se habla de la falta de equidad de género en el mercado laboral debido a la carga global de trabajo, que es mucho más alta para las mujeres. En segundo lugar, se habla del teletrabajo, principalmente desde los sindicatos y asociaciones de trabajadores y trabajadoras, como una forma de permitir la conciliación trabajo-familia y evitar las renunciadas y retiradas del mercado laboral de cuidadores y cuidadoras. Por último, desde los sindicatos y asociaciones gremiales de jardines infantiles, se habla de la dificultad de los cuidados, entendiendo que muchas mujeres no tienen donde dejar a sus hijos e hijas en los momentos en los que deben trabajar. A continuación, se especifica cada una de ellas.

Comunidad Mujer, desde las organizaciones de la sociedad civil, coincide con el resto de las y los actores de la mesa en la alta carga de trabajo que existe sobre los hombros de las mujeres y las madres trabajadoras. Y en sentido, menciona que el logro de la igualdad de género a través del tiempo implica la eliminación de la división sexual del trabajo, que significa la sobrecarga de trabajo remunerado y no remunerado en las mujeres, su baja participación laboral, y su mayor subempleo horario o la adquisición de trabajos part-time por razones de cuidado. Y es que, si se considera tanto el trabajo remunerado como no el no remunerado, la carga global de trabajo de las mujeres es excesiva y se encuentra por sobre los estándares internacionales. A esto, también se agrega la carga mental que se encuentra presente en las mujeres, al tener que gestionar, planificar y organizar todas las actividades domésticas y de cuidado.

A este escenario, el Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas agrega la brecha salarial que afecta a las mujeres, especialmente en los cargos más altos dentro de las estructuras organizacionales. Sin embargo, el sindicato menciona la falta de claridad y transparencia en esta información, debido a que el Artículo N° 317 establece la entrega de investigaciones en planillas innominadas, que no consideran las diferencias de género. Esto significa, una falta de transparencia en los datos, que repercute en las nulas denuncias por prácticas discriminatorias que ocurren dentro de la organización, pues dicen, la empresa ocupa cualquier excusa para justificar las desigualdades de sueldo, que además son muy difíciles de comprobar.

Teletrabajo

En relación con el trabajo remoto, los sindicatos y asociaciones mencionan el teletrabajo como una irrupción que fue provocada por la pandemia de COVID-19, que obligó a tramitar la Ley 21.391, ley “expres” que presagiaba una mayor conciliación entre vida laboral, familiar y personal, y con ello, un mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, se menciona que la necesidad de esta conciliación no es solamente de una crisis sanitaria, sino que debe ser una preocupación permanente, por motivos de trabajo decente, igualdad de oportunidades, armonía y tranquilidad laboral y

calidad de vida, tal como señala el Convenio 190 de la OIT.

En esta línea, la Asociación de Funcionarios de JUNAEB (AFAEB) menciona el temor de habilitar el teletrabajo en las empresas, por miedo a una falta de fiscalización y a la dificultad de los líderes de generar comunicaciones diferentes. Sin embargo, dentro de su estudio interno, que llevan a cabo para evaluar los efectos que tuvo el trabajo remoto en diferentes áreas de su vida, se demuestra que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras logran cumplir con los objetivos planteados en el teletrabajo, y declaran que esta modalidad implica menos horas de trabajo, mayor desempeño, menores tiempos de viaje, mayor comodidad y calidad de vida, mejoras en la salud mental y menores distracciones. Así, el trabajo remoto significa mayores chances para la conciliación trabajo y familia, y se plantea como una oportunidad de mejorar las condiciones laborales, pues permite incluir a gente de otras regiones, mejorar el rendimiento y la autonomía de los trabajadores y trabajadoras, y posibilita el trabajo por metas, mayor tiempo libre, y menor estrés y cansancio.

Sin embargo, los sindicatos y asociaciones también plantean que no en todos los casos el teletrabajo significó una real conciliación entre trabajo y familia, pues existieron una serie de problemas que se desprendieron de la implementación de esta modalidad durante la pandemia. Se menciona que el trabajo remoto generó dificultad de garantizar los recursos, los materiales y los espacio de higiene y seguridad en los hogares de los trabajadores y trabajadoras, e implicó una falta de horarios claros de trabajo, sobrecarga laboral, problemas de salud mental, un aumento en la interferencia en la vida personal y familiar, y jornadas más extensas, pues la legislación permitió acuerdos para eximir a los teletrabajadores y trabajadoras del límite legal de la jornada laboral con un derecho a la desconexión que nunca fue fiscalizado. Sumado a esto, se habla del efecto perverso de esta modalidad de trabajo en la igualdad de roles de género, ya que la mujer culturalmente asume las labores domésticas y de cuidados, además de que el teletrabajo puede significar un aumento en la violencia intrafamiliar, debido a la imposibilidad de fiscalización. Según los sindicatos, la temática de la conciliación trabajo y familia ha estado orientada principalmente a las mujeres por su rol de madres y encargadas de las labores del hogar, lo que ha hecho concebir una legislación laboral orientada principalmente a proteger la maternidad, y en forma muy limitada e insuficiente, la paternidad.

A esto, la Asociación Nacional de Trabajadoras y

Trabajadores María Ester Feres Nazarala (ANTRAMEF), desde una visión del sector público, suma las discriminaciones en las decisiones de quiénes pueden teletrabajar y quienes no, pues existen diferencias claras entre las políticas aplicadas al sector público y al sector privado, por lo que surge la necesidad de un protocolo estandarizado en estas situaciones. Esto, también es compartido por AFAEB, que destaca que cada institución debe buscar su propia solución a esta problemática, la cual debe ser aprobada individualmente por la DIPRES, lo que termina entendiendo el teletrabajo como un beneficio personal, más que un derecho para todos los trabajadores y trabajadoras. Desde el sector privado, el Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas plantea una serie de avances en materia de discusión colectiva que ya se han alcanzado dentro de su organización, y que tienen que ver con teletrabajo. Y entre ellas, se encuentra que el trabajador o trabajadora desempeña sus labores únicamente dentro de la jornada convenida, y que se respeta el debido derecho a la desconexión digital diaria de al menos 12 horas al día, periodo en el que el empleador no deberá establecer comunicaciones salvo por situaciones excepcionales. Además, se entiende que es responsabilidad de la empresa entregar a los trabajadores y trabajadoras las herramientas de trabajo y la adecuación de los puestos de trabajo en los hogares para resguardar la salud, y que el teletrabajo no puede generar una pérdida de los beneficios consagrados para la presencialidad. Por último, se menciona la implementación de un programa de apoyo psicológico, que se mantiene hasta hoy en día.

Así, los sindicatos y asociaciones acuerdan que la pandemia demostró que el trabajo remoto es posible de realizar, y que muchas veces es necesario para madres y padres cuidadores, que actualmente deben pedir licencias médicas para realizar estos cuidados. De esta manera, es necesario entender que existe una diversidad de realidades dentro del mundo laboral, que necesitan de diferentes modalidades de trabajo y de acuerdos que se adapten a cada situación. Sin embargo, existen desacuerdos entre las organizaciones. Y es que, por un lado, AFAEB se pronuncia más por una modalidad híbrida, pues menciona la necesidad de “visibilización”, interacción y el sentido de pertenencia de los trabajadores y trabajadoras, además de mencionar que el teletrabajo es imposible de compatibilizar con los cuidados, y que

presenta un riesgo de masculinización de los espacios de tomas de decisión. Por otro lado, el Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas y ANTRAMEF, destacan más la permanencia del teletrabajo total como una opción, especialmente para las personas cuidadoras que ven imposible compatibilizar cuidados con trabajo y que deben renunciar al mercado laboral para cuidar a NNA, adultos mayores, o personas en situación de discapacidad.

Cuidados

Otro punto importante mencionado por los sindicatos, especialmente pertenecientes al mundo de la educación parvularia, es el tema de los cuidados y de la necesidad de guarderías para dejar a los niños y niñas de madres y padres trabajadores. Entre los beneficios que dan las empresas a sus funcionarios y funcionarios con labores de cuidado, el Sindicato Democrático Integra plantea que reciben 6 días administrativos al año, vacaciones, días extra de permiso en vacaciones de invierno, permiso para cuidado de NNA con enfermedades graves, y un plan madre trabajadora, que da la oportunidad a cuidadoras que no tienen redes de apoyo, a llevar a NNA a los jardines en los que trabajan, siempre y cuando el equipo lo permita.

Desde el Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas, se menciona que los avances que han existido en cuanto a la negociación colectiva en materia de sala cuna y jardín infantil, son el derecho a sala cuna en los términos dispuestos en el Artículo 203 del Código de Trabajo, el acceso a Jardín Infantil entre los 2 y 5 años de hijas e hijos y el cubrimiento de los costos de movilización, cuatro jornadas laborales con goce de remuneración de sueldo (aparte de los días correspondientes por ley), permisos por día de cumpleaños, y la extensión de los beneficios de sala cuna, jardín infantil, movilización y bonos compensatorios a los trabajadores y trabajadoras viudos, separados de hecho y divorciados, que acrediten tener la tuición de los hijos e hijas de esas edades.

Sin embargo, siguen existiendo problemas con lo que tiene relación en el cuidado. Según Párvulo Red AG, se presenta actualmente una reducción de la oferta de jardines infantiles y salas cunas particulares, la que continuará contrayéndose, debido a que muchos de ellos son pequeñas empresas que se vieron con grandes problemas económicos durante la pandemia.

A esto, se suma la disminución de la participación de la mujer en el campo laboral, debido a la pérdida de empleos durante la pandemia de COVID-19 y su lenta recuperación, opinión que es compartida por el Sindicato Democrático Integra. Se señala que muchas mujeres se han acogido a microemprendimientos para generar ingresos, lo que afecta en la baja de matrículas y en asignación de presupuestos a los jardines infantiles, pues las madres trabajan desde los hogares y dejan de llevar a sus hijos e hijas a estos centros. Esto se complejiza aún más, con la alta rotación de personal y falta de reemplazos en el área parvularia, lo que se debe a las bajas remuneraciones que reciben estos trabajos, y a los problemas de cuidados que presentan los parvularios y parvularias, que también tienen a su cargo a NNA en edad escolar y de adultos mayores.

Según el Sindicato Democrático Integra, los horarios de los jardines no son compatibles con los trabajadores y trabajadoras que deben realizar labores de cuidado, y ni si quiera son compatibles con los de las mismas trabajadoras de los jardines. Esto se debe a que el programa educativo es altamente exigente, y los protocolos de cuidados son una preocupación permanente, especialmente para quienes pasan 9 horas en la sala de clase. Por esto, se ha implementado en la organización el funcionamiento de ludotecas, que apoyan a madres y padres con tareas de cuidado, pues se llevan a cabo el día y medio del mes en el que los trabajadores y trabajadoras deben planificar y capacitarse en diferentes áreas. Se menciona, que lo más difícil dentro de su proceso de implementación fue la búsqueda de un espacio para desarrollar estas instancias, que luego fueron acogidas por la Subsecretaría de Educación Parvularia.

En esta línea, Párvulo AG menciona que las políticas actuales no están poniendo en primer lugar el beneficio y la seguridad de los NNA, especialmente el Subsidio Protege. Y es que, existe una proliferación de guarderías, a lo que se suma frecuentemente la falta de la certificación necesaria para operar. Además, se habla del Proyecto Reforma Tributaria PAG. 22 PUNTO G., que, si bien es planteado como una buena idea desde la Asociación, existe la necesidad de una buena regularización. A esto, se suma la importancia de regular el proyecto de sala cuna universal y el “bono compensatorio”, que es una temática abordada por casi todas las organizaciones presentes. Menciona que muchas veces existe la práctica dentro de las empresas

de otorgar bonos compensatorios en vez del derecho a la sala cuna, bonos que son de un monto mucho menor al que debería garantizarse. Y lo que se genera, es que este bono frecuentemente termina cotizando guarderías irregulares. Por último, también se menciona la necesidad de incluir a educadores y educadoras diferenciales dentro del aula de clases, poniendo en foco también a niños y niñas con necesidades educativas especiales.

2.1.3.2. Propuestas

Para mejorar la equidad de género en el mercado laboral, Comunidad Mujer plantea una serie de recomendaciones. En primer lugar, declara como necesario ampliar las alternativas de adaptabilidad de la jornada laboral, recomendando un sistema de “promediación” de horas durante un mes de referencia, conservando los límites aplicables a la duración diaria y distribución del tiempo de trabajo. Sin embargo, se debe entender que cualquier medida de adaptabilidad no garantiza por sí sola una mayor igualdad de género en la distribución del tiempo de trabajo. Por esto, la flexibilidad laboral debe ir acompañada del reforzamiento de la corresponsabilidad de los cuidados entre trabajadoras y trabajadores, que puede darse mediante buenas prácticas empresariales, como licencias parentales extendidas y alternativas de “Soft Landing” combinadas con teletrabajo. Ejemplos de esto son extender la Ley 21.391, o programas internos de concientización sobre corresponsabilidad en los cuidados, que entiendan que la adaptabilidad y teletrabajo deben ser una opción tanto para hombres como para mujeres.

Además, se deben dar regulaciones laborales dentro de la normativa sobre protección a la maternidad del Código del Trabajo, como un proyecto de ley que amplíe progresivamente el permiso para el padre trabajador en caso de nacimiento de un hijo o hija, y la promoción de esquemas de licencias o permisos de cuidados diversos, como de NNA, personas con discapacidad y adultas mayores dependientes, que no refuercen los estereotipos de género en torno a estas labores.

Sobre el teletrabajo, desde el Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas se sostiene que es necesario establecer este derecho tanto para mujeres y hombres trabajadores con responsabilidades familiares, siempre que su actividad sea compatible o se adecue a sus funciones sin menoscabo. Por esto, se busca que la Ley 21.342⁹ sea de carácter permanente, pues si bien la mayoría de

los trabajadores y trabajadoras quieren modalidades híbridas, debido a la importancia de la presencialidad, hay trabajadores y trabajadoras que cuidan a personas con discapacidad, adultos mayores o NNA, que necesitan teletrabajo permanente. Sin embargo, este debe ir de la mano con una regulación de los tiempos y funciones del trabajo, con delimitación a la jornada de trabajo, y con delimitación del horario de desconexión, para no caer en la sobreexplotación, lo que se combina con fijaciones de metas claras y realistas para abarcar la conciliación.

El Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas y Comunidad Mujer, señalan que existen muchas empresas y organizaciones que no cuentan con sindicatos para realizar negociaciones colectivas, lo que significa que se debe extender este derecho a pactos a forma individual, para evitar que este recurso quede a voluntad del empleador o empleadora. Sin embargo, AFAEB, en desacuerdo con lo propuesto, declara el riesgo de desincentivar las prácticas sindicales, porque se pueden generar distintas formas de trato para diferentes mujeres.

ANTRAMEF, desde el sector público, concuerda con la necesidad del teletrabajo permanente para trabajadores y trabajadoras cuidadoras, pues menciona que existen realidades diversas, que necesitan diferentes modalidades de trabajo. Pero, suma a esto la necesidad de que los servicios públicos y ministeriales se puedan acoger a un protocolo que vaya más allá de la aprobación que da la dirección de presupuesto, porque son necesarios protocolos que estén establecidos en todo el Estado, para que se implemente la flexibilidad laboral para madres y padres. Así, se vuelve necesario dejar de hacer distinciones entre lo público y privado en estas temáticas. A esto, se suma la necesidad de entregar un apoyo psicológico a quienes trabajan en el sector público, debido a la sobrecarga laboral que implica una falta de contención.

No obstante, a diferencia del Sindicato de Profesionales y Técnicos de Aguas Andinas y ANTRAMEF, AFAEB, se inclina por la implementación de una modalidad híbrida de trabajo, pues señala que el teletrabajo es imposible de compatibilizar con cuidados, además de que significa un riesgo de una “re-masculinización” de los espacios.

Con respecto al problema de los cuidados, no se plantean muchas propuestas, más allá de la regulación del derecho a sala cuna, que es un punto tocado por casi todas y todos los actores. Entre estas regulaciones, se habla de que este derecho no sólo debe limitarse a madres, que se debe eliminar la restricción de empresas desde 20 mujeres, y que debe ser posible para todos los niños y niñas, y no sólo para hijos e hijas de trabajadores y trabajadoras cotizantes. El Sindicato Democrático Integra suma la necesidad de reconocer el trabajo de las parvularias y parvularios que pasan 9 horas dentro de las salas, entendiendo que deben ser reconocidas dentro del espectro de trabajo pesado y que deben tener garantizado el acceso a apoyo y contención psicológica.

Por último, y cómo un aspecto más general, surge la necesidad, desde la mayoría de las organizaciones presentes, de generar un trabajo conjunto e interministerial con respecto a estas problemáticas, que incluya al Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, al Ministerio de Educación, al Ministerio de Hacienda, al Ministerio de Economía, a los gremios, a los sindicatos, y a los trabajadores y trabajadoras. Y es que, lo que se busca es que se evite el trabajo paralelo e incomunicado del sector público.

⁹ Ley que “Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de covid-19 en el país y otras materias que indica”. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1160443>

2.1.4. Sesión 4. Temática abierta

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	Movimiento Ciudadano Postnatal De Emergencia	Organización	Movimiento ciudadano en pro de la maternidad, bienestar de las familias e infancia
2°	Red de Feminista de profesoras del Derecho	Experta	Agrupación de profesoras expertas en derecho laboral de la Universidad Católica de Valparaíso, Universidad de Valparaíso, Universidad de Talca, e integrantes del Centro de Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
3°	Fundación Descúbreme	Fundación	Fundación con la misión de promover la inclusión integral de las personas con discapacidad cognitiva en todos los ámbitos del desarrollo humano.
4°	Ley de Autismo Empodera	Organización	Organización de <u>cuidadores y cuidadoras</u> de personas que son parte del espectro autista.
5°	Colectivo Ciudadanas Cuidando	Organización	Organización que impulsa comunas cuidadoras, apoyando desde los territorios el trabajo de las personas cuidadoras de personas con discapacidad y personas mayores.
6°	Verónica Riquelme	Experta	Investigadora del centro de Estudios de la Mujer
7°	ANEJUD	Asociación	Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial
8°	Ana Paula Viñales	Experta	Psicóloga, magíster en psicología clínica, mención teoría y clínica psicoanalítica, diplomado en estudios de género

2.1.4.1. Diagnóstico

Todas las exposiciones comienzan desde la complejidad que significa para las mujeres conciliar trabajo con labores de cuidado, debido a que estas tareas siguen siendo asociadas y asumidas principalmente por ellas. Sin embargo, mientras que algunas organizaciones presentan el foco en el mercado laboral, otras lo hacen desde las labores de cuidados. A continuación, se detalla cada una de ellas.

Reproducción de desigualdades de género en el mercado laboral

Desde las expertas, se comparte la visión de la división sexual del trabajo que se encuentra presente en el mercado laboral y que asigna roles de proveedor a los hombres y de cuidadora a las mujeres. Ambos trabajos tienen una valoración diferente, lo que hace la inserción laboral femenina más difícil y en peores condiciones laborales. Además, esta inserción femenina se ha dado sin separar a las mujeres de las labores del trabajo no remunerado, lo que supone una injusta distribución de estos trabajos, y significa a su vez pobreza de tiempo para las mujeres, un escaso tiempo para el ocio, la sociabilidad y el autocuidado. Esta situación, conceptualizada como una crisis de los cuidados, se ha complejizado aún más en los tiempos de pandemia y post pandemia.

En base a esto, La Red Feminista de Profesoras del Derecho, plantea la idea de que esta división sexual del trabajo repercute en el derecho laboral chileno, lo que se denomina como pecado original. Esto genera que las normas laborales y la cultura organizacional se construya sobre un modelo o tipo ideal de trabajador, que se caracteriza por entender el trabajo sin responsabilidades familiares, alejando de la maternidad, y con disponibilidad absoluta. Dicho de otra manera, la mujer, responsable principal de los cuidados, no calza en el prototipo ideal de trabajador. Se entiende así, que los permisos de ausencia y los derechos de maternidad son exclusivamente pensados para las mujeres, debido a que son ellas las que deben conciliar el trabajo y la familia. Por lo que, si bien, se argumenta que este tipo de medidas aumentan la inserción laboral, se debe tener en cuenta que estas pueden tener un efecto perverso en las mujeres.

Lo anterior se puede ver en el caso del teletrabajo y la doble jornada que genera. Pero también, en el postnatal maternal, donde los debates se han centrado en la extensión del tiempo de este derecho, en vez de en la incorporación del padre para lograr igualdad entre hombres y mujeres. Así, la mayoría de las expertas acuerdan que las licencias maternales más prolongadas aumentan la participación laboral de las mujeres, pero también afectan negativamente los salarios, la asistencia a actividades de capacitación, la no renovación de contrato y una menor reinserción laboral. Además, se debe tener en cuenta la discriminación, la violencia y malos tratos que pueden sufrir las mujeres en estas instancias de postnatal, y la importancia de los sindicatos en la negociación de estas situaciones. También se analiza que existe una cantidad

importante de hombres que no se toma el postnatal, debido a factores culturales y al efecto en los ingresos familiares, pues perder el sueldo del hombre es más perjudicial para la familia, considerando que son ellos quienes ganan más dinero.

Por esto, desde las expertas se señala que mientras que las políticas de maternidad y conciliación sigan siendo sólo reguladas para las mujeres, estas tendrán un efecto perverso en su incorporación laboral. Se debe comenzar a tratar políticas de corresponsabilidad a nivel nacional, que han sido históricamente deficientes y no se han sido acompañadas de sensibilización y educación en la primera infancia. Según Verónica Riquelme, la inserción laboral de las mujeres no sólo depende de los beneficios maternales, sino también de la falta de acceso al cuidado infantil con horarios compatibles, de la flexibilidad laboral, de la corresponsabilidad, y de las redes de apoyo. A esto, agrega que la crisis de cuidados requiere una mirada integral, pues se debe entender que no sólo se debe cuidar a NNA, sino que también a adultos mayores y personas en situación de discapacidad o dependencia. Además, menciona que se debe tomar en cuenta la actual mercantilización y privatización de los cuidados, las transformaciones sociales y los cambios en las relaciones de género. No se puede reducir a las mujeres a una sola posición social, pues existe una diversidad de situaciones, donde el significado del trabajo remunerado para las mujeres es diferente para cada una. Sin embargo, se puede afirmar que el trabajo remunerado significa autonomía económica y espacio de realización personal, una salida de la violencia en los espacios privados, y una salida de la pobreza.

Según las expertas, para las empresas la entrada de las mujeres al mundo del trabajo remunerado significa un aumento en la variedad de miradas, efectos económicos positivos, mejores resultados financieros y operacionales y mayor rentabilidad. Sin embargo, también se toma en consideración la idea de que un mercado laboral masculino vuelve a las mujeres más caras de contratar, pues se añade el costo de sala cuna y permisos maternales, utilizados principalmente por ellas. No obstante, la experta Verónica Riquelme recalca que gran parte del problema se debe a la discriminación laboral existente.

Teletrabajo

La experta, Ana Paula Viñales, centra su atención principalmente en el teletrabajo, y señala una serie de críticas con respecto a él. Ella plantea que los argumentos para promover el teletrabajo se encuentran basados en el apego que puede generar la presencia física de la madre en el hogar con los NNA. Sin embargo, esto se contradice con la lucha feminista de reconocer los trabajos de cuidado como trabajo, porque asume que se pueden realizar ambos al mismo tiempo, y reproduce el estereotipo de la “mujer pulpo” y la “súper-mamá” que todo lo puede. Así, generando una validación del sacrificio de las mujeres. Sin embargo, la presencia física en el hogar no garantiza ni el apego ni el cuidador. Además, se debe considerar que esta modalidad de trabajo tiene efectos negativos en la sociabilidad y salud mental de los de los NNA, en la pérdida de la conquista del espacio público y de toma de decisiones de las mujeres, lo que puede derivar en sentimientos de soledad y aislamiento. Sumado a esto, el teletrabajo significa la pérdida de los espacios protectores de violencia de género, especialmente en pandemia y con el aumento de la violencia digital. La violencia machista disminuye a medida que se conquistan derechos laborales, pero se sigue reproduciendo en espacios privados, punto que también es compartido por la mayoría de las organizaciones. Por último, la posibilidad de teletrabajar sólo es posible para algunas personas en puestos de trabajo determinados. Por esto, según la experta, es necesario pensar en alternativas que permitan compartir tiempo de calidad y no sólo un espacio físico.

Estas denuncias al teletrabajo son compartidas en cierta medida por la Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial (ANEJUD). Destaca cómo la crisis sanitaria ha significado un enorme desafío para los/as trabajadores y trabajadoras, y para el Poder Judicial específicamente, en el desarrollo de su función pública. Según el estudio que realiza ANEJUD y Fundación Nodo (2020)¹⁰, al medir los riesgos psicosociales, un 93,8% de funcionarios y funcionarias del Poder Judicial se encuentran en riesgo alto de enfermarse física o mentalmente producto de su trabajo. Los principales

factores percibidos son la sobrecarga laboral en la pandemia, específicamente debido a la oficina virtual del Poder Judicial, que significó la disponibilidad sin límite horario para trabajar, asimismo, el desdibujamiento de la jornada laboral y de las funciones y perfil de cargo; y la visibilización de la doble presencia producto de la crisis de cuidados. Sin embargo, a diferencia de la experta, ANEJUD entiende el teletrabajo como una modalidad que llegó para quedarse, pero que necesita de una regulación legislativa.

Inclusión laboral

Por último, la Fundación Descúbreme, propone como tema central la inserción laboral de personas en situación de discapacidad, especialmente cognitiva. Esto encuentra su razón en que la inserción laboral de estas personas se entiende como promotora de la vida independiente y autónoma, y favorece participación plena en la vida laboral y social, aumentando su autoestima. De esta forma, también destacan el rol de la familia en la promoción de esta vida independiente, pues su ayuda se vuelve necesaria para la motivación, la asistencia a las clases, los procesos de acreditación, etc. Por esto, señalan que, si bien existen la Ley 21015 y la Ley 21275 dentro de la legislación, se debe avanzar en mayores iniciativas al respecto.

Cuidados

Desde el lado de los cuidados, se acuerda de parte de las fundaciones y organizaciones de la sociedad civil la necesidad de visibilizar y legislar en torno a los cuidados de niños y niñas, de personas en situación de discapacidad y adultos mayores, lo que es necesario no sólo por la importancia y el derecho universal de los cuidados, sino que también debido a las realidades de los cuidadores y cuidadoras.

Por un lado, el Movimiento Ciudadano Postnatal De Emergencia centra el foco en los primeros mil días de los niños y niñas, periodo que incluye los 270 días aproximados de la gestación, más los dos primeros años de vida. Este tiempo se considera fundamental porque es la fase más importante y crucial de todas las personas, pues es en esta etapa donde se forjan las bases de la salud física, mental y emocional, además que el desarrollo

¹⁰ Disponible en: <https://anejudchile.cl/wp-content/uploads/2021/03/2-Informe-Trabajo-en-Pandemia-Poder-Judicial-Chile-Final.pdf>

cerebral está en su máximo apogeo, lo que significa que, lo que ocurra en este periodo, tendrá un impacto tremendamente relevante para la vida de estos niños y niñas. Es el período en el cuidado cobran mayor relevancia, pues se construyen los cimientos para una sociedad más saludable, con mejor educación, con vínculos sanos, más equitativa, más digna y sostenible. Por tanto, es deber del Estado amparar el derecho al cuidado en “Los Primeros Mil Días” de vida. A nivel internacional, el concepto de los primeros mil días, ha sido ampliamente utilizado por la OMS, UNICEF, Francia, Colombia, entre otros, y a nivel nacional, tenemos el programa “Chile Crece Contigo”, que ha visto reducido su presupuesto en los últimos años.

Por otro lado, y con el foco en las personas en situación de discapacidad, el Colectivo Ciudadanas Cuidando, muestra el problema de las cuidadoras y cuidadores de personas dependientes, evidenciando diferentes nudos críticos que existen en torno a estas experiencias. En primer lugar, señalan la falta de reconocimiento del trabajo de cuidados no remunerados y la economía de los cuidados, lo que acentúa la pobreza de las personas que se dedican a estas actividades. En segundo lugar, destacan la discriminación en el trabajo a cuidadores y cuidadoras que frecuentemente sufren hostigamiento, debiendo, renunciar a sus trabajos remunerados por la inflexibilidad laboral. A esto suman la falta de personas cuidadoras en cargos públicos o asesorías, por lo que las políticas se generan sin la experiencia directa de cuidadores y cuidadoras. En cuarto lugar, sumado a lo anterior, los trabajos se dan en base a boletas de honorarios, debido a la imposibilidad que tienen de compatibilizar trabajo y familia. Sin embargo, una parte importante del dinero que ganan se va a devolución de impuestos, lo que dificulta aún más ganar el dinero suficiente para sostener los gastos que deben pagar. Por último, destacan que las maternidades alargadas no son consideradas ni visibilizadas dentro de la sociedad. Por lo que “ser cuidadores es dar tu vida por otro”.

Lo mismo plantea Ley de Autismo Empodera, que destaca la difícil conciliación laboral y familiar que tienen quienes cuidan a personas con autismo severo. En este sentido, al no tener flexibilidad laboral ni contar con las redes de apoyo necesarias, muchas madres deben solicitar permisos administrativos y vacaciones para la asistencia a controles médicos y actividades escolares de sus hijos e hijas que son parte del espectro autista. A esto, suman la dificultad que presentan las madres y padres de encontrar cuidadores y cuidadoras capacitados, y las

altas cantidades de llamadas que reciben desde los establecimientos escolares, que muchas veces no pueden atender con la atención adecuada debido a la inflexibilidad laboral.

2.1.4.2. Propuestas

Con respecto a las propuestas que tienen relación con el mundo laboral se destaca, en primer lugar, la necesidad de avanzar en políticas de coparentalidad y corresponsabilidad, la que es compartida por todas las organizaciones presentes. En esta línea, la Red Feminista de Profesoras del Derecho señala la necesidad de dejar de enfocarse en políticas de conciliación laboral y familiar, pues estas asumen que la conciliación es sólo una necesidad para las madres. Por esto, señalan necesario hablar de políticas de coparentalidad. Los derechos laborales que tienen relación con actividades de cuidado deben ser entendidos como derechos para hombres y mujeres, opinión que también es compartida por la mayoría de las organizaciones.

Verónica Riquelme agrega que se deben eliminar los estereotipos que refuerzan la división sexual del trabajo en el sistema laboral. Puntualmente, sobre el derecho a sala cunas, señala que este debe ser universal para trabajadoras y trabajadores; que necesita considerar un financiamiento tripartito; que requiere asegurar calidad y seguridad a los NNA; y que debe presentar respuestas diferenciadas a diferentes necesidades, lo que significa modalidades alternativas de atención flexible y capacidad de respuesta a las necesidades. Con respecto al postnatal parental, se busca que sea asumido por padres y madres; que tenga la posibilidad de ser transferido con cobertura fiscal; y que presente un uso flexible. En relación a las licencias y beneficios maternales, la experta señala que se debe actualizar y profundizar el diagnóstico que se realizó el 2016, incorporando metodologías cualitativas que permitan comprender por qué hay pocos padres realizando uso de este beneficio. Por último, se menciona que el Sistema Nacional de Cuidados debe tener recursos sostenibles en el tiempo y debe asegurar el acceso universal y de calidad.

En relación con la regulación del teletrabajo, Ana Paula Viñales propone flexibilidad y modalidades híbridas de trabajo. Sin embargo, tanto ANEJUD como todas

las organizaciones de la sociedad civil y fundaciones presentes buscan que las normas del teletrabajo no estén sujetas a la alerta sanitaria, especialmente para cuidadores y cuidadoras de personas en situación de dependencia. En esta línea, ANEJUD destaca la necesidad de hacer propia la definición de trabajo a distancia y teletrabajo que establece la Ley N 21.220, entendiéndolo que el teletrabajo es una modalidad que llegó para quedarse, pero que debe cumplir con el estándar legal de trabajo. Por esto, el teletrabajo debe garantizar las exigencias que establece el artículo 152 quáter K respecto del documento en que se pacte el régimen de teletrabajo, la jornada de trabajo, y el tiempo de desconexión, y el artículo 152 quáter L, en el sentido de que los equipos, las herramientas y los materiales para el teletrabajo deben ser garantizados por el empleador. Además, el teletrabajo debe establecer la vigencia de las exigencias de seguridad y salud aplicables de acuerdo a lo establecido por la Ley N.º 16.744, y garantizar la voluntariedad de la modalidad, las reuniones en horario de trabajo, canales oficiales de información, y mejoras en la protección en seguridad y salud laboral.

Sumado a esto, ANEJUD con un enfoque de género, propone institucionalizar un régimen de compensación de horas mediante un “banco de horas; incorporar una perspectiva de género mediante la posibilidad de abordar las diferencias en las jubilaciones entre mujeres y hombres trabajadores, la implementación de lactarios en los espacios de trabajo; la incorporación de prestaciones y servicios de salud sin costo; formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad y no discriminación de género; y asegurar y promover la flexibilidad horaria, el banco de horas y días de desconexión; garantizar la indemnización por años de servicio en los casos de declaración de salud incompatible y renuncia de mutuo acuerdo. Además, la Asociación solicita la realización de un estudio post pandemia, en cuyo diseño participen las Asociaciones Gremiales del Poder Judicial, o una Encuestas ISTAS especial para evaluar la situación sociolaboral post pandemia. Por último, se propone que las Asociaciones Gremiales del Poder Judicial sean considerados dentro de la política de monitoreo y seguimiento contemplado en el art. 23 del AA 41-2020.

Por el lado de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, la Fundación Descúbreme

plantea la necesidad de flexibilidad en los turnos de trabajo para un proceso de inclusión exitoso de las personas con discapacidad. Además, y con respecto a los y las cuidadores y cuidadoras, la organización plantea mayor flexibilidad en materia de acompañamiento, especialmente en los proceso de adaptación al mundo laboral de las personas con discapacidad; otorgar permisos para citas con especialistas de las personas a las que cuidan; entregar la facilidad de contar con un horario de entrada diferido a los trabajadores y trabajadoras; entregar la posibilidad de obtener cinco días libres al año a cargo de horas compensadas, y adoptar medidas para aquellos trabajadores y trabajadoras que se dedican a entregar cuidados y apoyos a personas con discapacidad o en situación de dependencia, incluyendo a los adultos mayores. Por último, también se habla de establecer una jornada diaria de hasta ocho horas, y entregar dos días de descanso adicionales al mes, en adición a los ocho ya contabilizados, reconocimiento de la dignidad de las personas cuidadoras y a las personas con discapacidad.

En lo que concierne a los cuidados, la propuesta central compartida tanto por expertas como por fundaciones y organizaciones de la sociedad civil, es la necesidad de visibilizar y reconocer el conjunto de actividades femeninas que componen el trabajo no remunerado, y su contribución al funcionamiento del sistema económico y cuentas nacionales de los países, asegurando que esta sea una opción y no una imposición, contemplando la seguridad y derechos a todos y todas los que ejerzan el rol de cuidadores y cuidadoras. A esto, las organizaciones agregan propuestas más específicas.

Para el Movimiento Ciudadano Postnatal de Emergencia, las propuestas fundamentales son ampliar el postnatal parental a un año para la madre; extender el fuero maternal hasta los 2 años de vida del bebé; crear un fuero laboral y un pre y postnatal para el padre, de 5 días previos al parto y de un mes después de este; garantizar el acceso al pago de un subsidio maternal para madres con trabajos informales y madres escolares y de la educación superior; y extender la licencia por enfermedad grave de hijo menor de un año hasta los 3 años. Con respecto a la sala cuna, se plantea eliminar el guarismo de “20 trabajadoras” para que puedan acceder a la sala cuna más mujeres, e incluir a los padres, lo que permitiría que este derecho sea para ambos. Por último, se plantea extender la obligación hasta los 3 años de edad del bebé del acceso a sala cuna.

La Ley de Autismo Empodera, señala dentro de sus

propuestas, que todas las medidas implementadas en el código del trabajo y el estatuto administrativo deben incluir tanto el ámbito público y privado; que las medidas se implementen para cuidadores y cuidadoras de niños y niñas con discapacidad debidamente acreditadas según la credencial de discapacidad; que los y las cuidadores y cuidadoras de niños y niñas con discapacidad cuenten al menos con 3 días libres, además de las vacaciones y administrativos, y que exista el teletrabajo permanente para el cuidador o cuidadora de estos NNA. Además, proponen que en el caso de no poder cumplir con la aplicación del teletrabajo, implementar permisos con goce de sueldo para asistir a las terapias y actividades académicas con su respectivo respaldo, y realizar una modalidad híbrida. Por último, también señalan que las madres, que por distintas razones prefieren ejercer totalmente la maternidad de sus hijos e hijas con discapacidad, deben tener una remuneración con cargo estatal igual al sueldo mínimo, y que se les permita acceder a FONASA en el tramo B.

Por último, el Colectivo Ciudadanas Cuidando plantea añadir a la ley de inclusión: contratar a personas

cuidadoras; apoyar la obtención de una pensión de monto similar a pensión de invalidez para personas cuidadoras; incluir a personas con discapacidad y cuidadoras en las estadísticas nacionales, trabajar de forma integral con organizaciones de cuidadores y cuidadoras, otorgando una compensación económica por el trabajo realizado; realizar una capacitación y un registro de asistentes de cuidado de conocimiento público, que vaya acompañado de un marco de remuneración con apoyo estatal para que las familias y que necesitan estas organizaciones puedan contratarlos; y eliminar la devolución de impuestos para las personas cuidadoras.

2.1.5. Sesión 5. Temática abierta

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	ANFACE	Asociación	Asociación de Funcionarias/os de la Agencia de Calidad de la Educación
2°	Colectiva Todas Juntas	Organización	Organización de mujeres trabajadoras, con especialización profesional en áreas asociadas al género.
3°	Asociación Yo Cuido	Asociación	Asociación privada cuya misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de las y los cuidadores informales y principales de personas en situación de discapacidad, dependencia, enfermedad grave, enfermedad rara y/o condición diferente.
4°	Fundación Mujeres y Más	Fundación	Fundación de madres de Antofagasta
5°	Federación de trabajadores de Sindicatos del Holding Heineken CCU	Organización	Multisindical que se organiza y lucha socialmente con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y salariales de las y los trabajadores de la empresa CCU-Heineken asociados a la Organización.

2.1.5.1. Diagnóstico

En general, existe un consenso a la hora de hablar de las problemáticas que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, que no sólo tienen que ver con la conciliación trabajo-familia y modalidades híbridas, sino que también con brecha salarial, participación laboral, y acceso a puestos de poder. En los siguientes párrafos, se presenta cada una de ellas.

Conciliación trabajo- familia

Desde las fundaciones y asociaciones de la sociedad civil se habla del problema de conciliar labores de cuidado con trabajo remunerado. Así, las participantes de Fundación Mujeres y Más, se identifican con una generación de hijas e hijos que crecieron solos y solas, pues sus madres son las primeras mujeres que salieron a trabajar. Por esto, o se escolarizaron a muy temprana edad, o fueron criados por terceros, lo que significa que crecieron con la figura de apego ausente. El problema es que señalan estar repitiendo los mismos patrones con sus propios hijos e hijas, que tienen padres y madres sólo unas pocas horas del día, lo que puede tener efectos en su salud mental. Se atribuye este conflicto a la falta de un trabajo colaborativo con respecto a los cuidados, y a la ausencia de centros seguros donde las madres puedan dejar a sus niños y niñas. De esta manera, la fundación destaca que “hay muchas mujeres que prefieren dejar de trabajar para quedarse en las casas al cuidado de sus hijos e hijas, pero eso también se traduce en que puedan tener violencia económica, y también otro tipo de violencia, como ya sea física o psicológica”.

El mismo problema es mencionado por la Asociación Yo Cuido pero desde una mirada de cuidadores y cuidadoras de personas en situación de dependencia funcional. Y es que, no existen salas cunas, jardines infantiles, ni sistemas de cuidado que se hagan cargo de estas personas dependientes, lo que significa que las mujeres sin una red de apoyo presente quedan obligadas a permanecer dentro de los hogares, y a ver imposibilitada su capacidad de generar recursos, pues aún los cuidados son entendidos de forma privada. Por esto, la Asociación plantea que la crisis de los cuidados que se evidenció durante la pandemia ha sido una crisis de “toda la vida” para ellas.

Teletrabajo

A pesar de la dificultad de conciliar trabajo y familia, la Asociación Yo Cuido defiende que la solución a este problema no es el teletrabajo, pues este significa una doble presencia. Señalan que “queremos poder generar recursos económicos ciertos, podemos trabajar remuneradamente, y esto probablemente se pueda conseguir si es que tenemos un teletrabajo. Pero, en el fondo, vamos a estar perpetuando nuevamente la labor de cuidados dentro de los hogares, privatizando, y además de eso, entregándonos doble jornada, porque no vamos a dejar de cuidar en esos periodos”. De esto se desprende que la única opción factible es el avance en un sistema nacional de cuidados.

Este riesgo de la flexibilidad laboral también es un punto compartido por los sindicatos. La Asociación de Funcionarias/os de la Agencia de Calidad de la Educación (ANFACE) evidencia esto, señalando como resultado de su encuesta de teletrabajo y salud mental, que el 63% de los trabajadores y trabajadoras prefieren modalidades híbridas, de tres días teletrabajo y dos de oficina. De esta manera, la asociación sostiene que la existencia de labores presenciales, como asistir a las instituciones educativas, no es incompatible con las modalidades de trabajo híbridas, pues las actividades de paneles de cruce de información pueden generarse de manera virtual. Así, se mantiene la importancia del contacto directo con la comunidad, pero también la flexibilidad. Sin embargo, se debe asegurar que esta modalidad híbrida sea siempre voluntaria, reversible y regulada, para que no atente contra los derechos laborales ya logrados.

Sumado a esto, la Federación de Trabajadores de Sindicatos del Holding Heineken CCU destaca que si esta adaptabilidad no es pactada por medio de organizaciones sindicales, puede significar vulneraciones laborales. Implementar estas modalidades sin una normativa clara, se vuelve generalmente un abuso y termina construyendo más riesgos que beneficios, como se vio durante la pandemia. Se debe tener una preocupación con los avances de estas modalidades de trabajo actuales que tiene la empresa, como la “televenta”.

Sumado a esto, ANFACE presenta el proyecto de implementación de teletrabajo en la Agencia de Calidad de la Educación, que permitió realizar funciones

desde las viviendas y a través de turnos. Este proyecto, que recibió un premio a la excelencia, se basó en la información entregada por otros gremios. Por esto, se generó una mesa técnica para la creación del proyecto. El foco fue ocupar la norma 3262, y darle proyección a la Ley 21391. Los criterios fundamentales para generar este programa fueron las personas cuidadoras, las temáticas de conciliación trabajo-familia, la distancia del lugar de trabajo, y la remuneración, entendiendo que una gran cantidad de personas no tienen acceso a la tercerización de los cuidados. Sin embargo, la Asociación crítica fuertemente el rol de la DIPRES en el desarrollo de todos estos proyectos, pues se piensa que la aprobación de estos no debería depender sólo del presupuesto, sino que se debería realizar un trabajo interministerial para estas instancias, debido a que son ellos quienes se preocupan del diseño de políticas públicas.

Desigualdades en el mercado laboral

La Federación de Trabajadores de Sindicatos del Holding Heineken CCU se centran en las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Y así, se presentan dos temáticas centrales: la brecha salarial, y la falta de mujeres en puestos de liderazgo. En primer lugar, la Federación señala que la eliminación de la brecha salarial es un factor fundamental para lograr la equidad en cuanto al desarrollo y al tiempo. Muchas veces, las mujeres no tienen los suficientes recursos para tener alternativas en términos de sala cuna y sistemas de cuidados, lo que afecta su soberanía del tiempo. Por esto, se plantea que dentro del Holding Heineken CCU, no existen diferencias en el monto de las remuneraciones entre hombres y mujeres, especialmente en el área de ventas.

En segundo lugar, la Federación menciona la frecuente dificultad y la baja cantidad de mujeres en puestos de poder. Esto es perjudicial ya que según ellos, las trabajadoras en altos cargos producen grandes beneficios. Así, declaran que "en CCU, se ha ido incorporando más la mujer a cargos directivos, y eso ha ido generando cambios positivos en la mirada de la calidad de vida laboral". Sin embargo, también señalan que "lo que nos ha costado, es generar líderes mujeres que participen más en los sindicatos". Y la razón de esto, es que ellas frecuentemente se restan de estas organizaciones por falta de tiempo, lo que imposibilita que se atrevan a participar en estas diligencias.

Esto es complementado por la Colectiva Todas Juntas. La organización crítica la Norma 3262 por su voluntariedad, pero también por su falta de un enfoque feminista. Y es que, si bien la norma presenta una perspectiva de género que busca la incorporación de las mujeres en el mundo laboral, no toma en cuenta los problemas de disponibilidad de tiempo que ellas tienen, ni el hecho de que muchas deben masculinizarse para alcanzar altos cargos de poder.

Por último, la Federación de Trabajadores de Sindicatos del Holding Heineken CCU destaca los avances generados por los contratos colectivos dentro de la empresa. Entre ellos, se encuentran los logros en temas de turnos rotativos, especialmente para las mujeres que trabajan de noche. En estos casos, se generó un bono para las trabajadoras con estos turnos, para que lograran acceder a un apoyo durante estas noches. Además, el sindicato realizó una encuesta a sus trabajadores y trabajadoras y descubrió los efectos negativos en salud mental que se habían generado, lo que permitió alcanzar una baja en la carga laboral del área de ventas.

Falta de cifras y data

Por último, la Colectiva Todas Juntas tiene una alta preocupación por la falta de datos concretos en temáticas de género. Más allá de los índices de empleabilidad, no existen cifras formales de abandono paterno, brecha salarial, mujeres sin espacios de cuidado para sus hijos e hijas, madres en empleos informales, etc. Para la Colectiva, esto es fundamental, pues no se puede proponer una solución sin un correcto diagnóstico de la situación, lo que se logra a través de datos reales. Sin embargo, existe una visión negativa de las empresas que recaban demasiada información de sus trabajadores y trabajadoras, porque esto puede cruzar ciertos límites. No obstante, la conciliación laboral y las modalidades de trabajo híbrido, mientras que pueden ser una solución para algunas mujeres, puede ser un problema para otras. Por esto es necesario levantar un diagnóstico a nivel nacional, un catastro interseccional que analice en qué condiciones se encuentran trabajando y cuidando las mujeres, para luego poder buscar soluciones sobre esta información.

2.1.5.2. Propuestas

Las propuestas que señalan las organizaciones son diversas. En primer lugar, desde la Asociación Yo Cuido se habla de la necesidad de avanzar en políticas públicas que permitan el pleno goce de la participación laboral, por lo que “la única solución que nosotras vemos es que haya un sistema robusto que realmente sostenga los cuidados. (...) Podemos pensar que un primer paso sería el trabajo híbrido, la flexibilización laboral, pero sin perder el norte en el que tenemos que avanzar hacia una sociedad de cuidados”.

Esta idea también es compartida por Fundación Mujeres y Más, que agrega la necesidad de compatibilizar los horarios de estos cuidados con la jornada laboral. Además, la Fundación busca promover la flexibilidad laboral, ya sea mediante el teletrabajo, las jornadas híbridas, la devolución de horas, o los permisos médicos para el cuidado de NNA. Esto, debido a que ellos y ellas necesitan sentir la presencia de sus figuras de apego, para evitar los efectos negativos en su salud mental. Por esto, las jornadas híbridas deben ser posibles de pactar con el empleador, según las realidades de cada persona.

Posteriormente, ANFACE propone mesas de trabajo

técnicas interministeriales para los proyectos que se lleven a cabo, pues actualmente su aprobación sólo depende de la DIPRES. Estas mesas, permiten una diversidad de posiciones, y debieran ser parte de la agenda de modernización del estado. Por último, el Colectivo Todas Juntas, destaca la idea de generar un catastro que evidencie las condiciones en las que las madres están cuidando y trabajando.

2.1.6. Sesión 6. Temática abierta

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	Terapia Legal SpA	Empresa	Empresa que se dedica a orientar y asesorar a madres trabajadoras en el proceso de apelar a sus licencias médicas rechazadas, y en la determinación del correcto cálculo y pago de sus subsidios de incapacidad laboral.
2°	CONFEMUCH	Asociación	Asociación de Asistentes de la Educación de Chimbarongo
3°	Sindicato N2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada	Sindicato	Sindicato democrático y transparente de trabajadores y trabajadoras de Clínica Dávila.

2.1.6.1. Diagnóstico

Las y los participantes presentan diferentes problemáticas que tienen relación con la conciliación trabajo-familia. Entre ellas, se encuentra la inflexibilidad laboral, el uso de licencias médicas para fines de cuidado, la falta de regularización del derecho a sala cuna y del “bono compensatorio”, las vulneraciones asociadas al teletrabajo, el acoso sexual y laboral, y la situación de las diversidades sexo-genéricas dentro del mercado del trabajo. A continuación, se describe cada una de ellas.

Inflexibilidad laboral

Los sindicatos y asociaciones presentes, desde sus propias experiencias, destacan que la inflexibilidad laboral genera dificultades de conciliación entre el trabajo y la familia. En primer lugar, el Sindicato N°2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada señala el problema que sufre el personal de salud debido a la jornada laboral de 4to turno, que consiste en 12 horas de trabajo. Sin embargo, según el Sindicato, no hay ninguna empresa de salud que respete este tiempo, pues la entrega o cambio de turno que se realiza al finalizar la jornada puede durar incluso hasta una hora más. Además, no existe compensación por horas extras, ni por domingos o festivos trabajados. No hay fiscalización ni regulación de las jornadas laborales en el área de la salud. Todo esto, tiene serios efectos en la salud física y mental de los y las trabajadores y trabajadoras, que se exponen al Síndrome de Burnout, alteración del Ciclo Circadiano al trabajar durante las noches, estrés, aumento de la incidencia de enfermedades cardiovasculares, envejecimiento temprano, desarrollo de enfermedades crónicas y alteración en la ingesta de alimentos. Además, se habla de efectos negativos en el clima laboral y en la doble presencia. De esta manera, se entiende que estas jornadas laborales son incompatibles con una vida familiar y personal, donde muchas veces suceden rupturas matrimoniales, deficiencias y falta de presencia en el cuidado de los hijos e hijas menores de edad, y pérdida de la vida social.

En segundo lugar, la Asociación de Asistentes de la Educación de Chimbarongo señala que, al ser una institución descentralizada, no cuentan con un órgano rector, un protocolo de conciliación trabajo-familia, ni un conocimiento del estatuto administrativo, lo que significa un retroceso importante en derechos laborales. A pesar de esto, en temáticas de conciliación trabajo-familia, la Asociación ha logrado establecer una red intersectorial de trabajo entre todas las Asociaciones gremiales, y conformar una mesa de trabajo bipartita para la gestión y desarrollo de las personas, buscando desarrollar un protocolo de conciliación trabajo-familia mediante un comité trabajo constante. Y en este marco, se ha logrado avanzar en flexibilidad horaria. Sin embargo, aún se plantean desafíos pues la organización no cuenta con una sala de amamantamiento ni ha permitido el avance en modalidades de teletrabajo, lo que ha presentado una dificultad para las personas que cuentan con labores de cuidado. Lo que “genera una vulneración importante, una sensación psicológica de inseguridad, e incluso puede

llegar a provocar un accidente, tanto laboral, como automovilístico, porque a la persona se le somete a una presión, porque tiene que cumplir con el horario estudiantil como padre de familia, y a la vez debe cumplir con su rol laboral”.

Licencias médicas

Terapia Legal SpA. destaca que las licencias médicas se entienden como la única opción de las madres para no renunciar al trabajo, pues “hoy en día vemos que la licencia médica se ha transformado en una herramienta que se constituye como un mecanismo, entre comillas, de conciliación laboral. Pareciera ser, que es un mecanismo que están usando, entre comillas, las personas para poder hacer frente a estas contingencias de poder mantener sus trabajados y a la vez tener esta presencia en sus hogares, cuando así lo amerita su propia circunstancia personal”. Esto se debe a que las licencias médicas conjuntan cuatro elementos que se necesitan para hacer frente a la rigidez laboral: el derecho a ausentarse o reducir la jornada de trabajo; la posibilidad de decir cuándo y por cuánto tiempo estar fuera del trabajo (en conversación con un profesional médico); la mantención de la remuneración (o parte de ella) durante la ausencia; y la posibilidad de retornar.

Las licencias médicas cumplen una función social, y no un fin terapéutico como se define en la ley. Sin embargo, Terapia Legal SpA afirma que la salud de las personas se ve afectada por la imposibilidad de conciliar su vida laboral, familiar y personal, opinión que es compartida por el sindicato y la asociación presente. Esto se debe a la crisis de salud mental actual que ha aumentado este tipo de licencias por tres gatillantes centrales: la imposibilidad de llevar a NNA al jardín, sala cuna o escuela cuando ellos se enferman; la obstaculización que significa la jornada laboral en la participación de la crianza durante la primera infancia; y la falta de redes de apoyo o de personas de confianza para dejar a NNA en el horario laboral. En este sentido, la empresa destaca que “cuando se estableció el derecho a sala cuna, se veía efectivamente un lugar como guardería, para poder tener a los hijos ahí mientras la mamá trabajaba, y que alguien los cuidara y los atendiera. Hoy en día, si uno le pregunta a una educadora por qué las salas cunas o los jardines no abren hasta más tarde, siempre dicen porque no somos guardería, nosotros tenemos que prestar educación”. Esto ha significado

un aumento exponencial de las licencias médicas, especialmente en los meses de febrero, marzo, junio y agosto, donde son mayoritariamente mujeres quienes solicitan estos permisos de ausencia laboral. Y estos meses calzan con el alza de enfermedades respiratorias de NNA (excepto febrero que se explica por el brote de COVID-19).

Todo esto es apoyado por la Asociación de Asistentes de la Educación de Chimbarongo y el Sindicato N°2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada, que destacan la existencia de licencias médicas dentro de las organizaciones de las que son parte debido a la baja flexibilidad que presenta la jornada laboral. Sin embargo, Terapia Legal SpA destaca un tipo de mujeres que están muchas veces exentas de estos beneficios, las cuales son las mujeres autocontratadas e independientes. Al presentar la inexistencia de una regulación sistematizada, se ven imposibilitadas de hacer un uso adecuado de los sistemas de protección social. Y es que la Ley 21.133 incorpora su protección social sólo en cotización, lo que significa que, al momento de exigir beneficios, se les rechaza por la falta de un vínculo laboral. Por lo tanto, urge una regulación que garantice de manera efectiva la cobertura y los beneficios sociales de los trabajadores independientes y de las personas autocontratadas, pues no existe una correcta aplicación y fiscalización de estos beneficios, ni tampoco un correcto cálculo de sus licencias médica, pero no saben cómo realizarlo ni cómo corregirlo.

Derecho a Sala Cuna

Tanto Terapia Legal SpA. desde el mundo de las empresas, como el Sindicato N°2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada, apoyan la expansión del “bono compensatorio” como una forma de cumplir el derecho a sala cuna. Esto, debido a que ambas organizaciones declaran que escoger entre sala cuna y “bono compensatorio” debe ser una libre elección de la madre.

Para complementar esto, el sindicato N2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada menciona que su empresa cuenta con un derecho a sala cuna 24/7, pues logró que se estableciera una sede de la cadena de salas cunas Vitamina dentro de la clínica, a pesar de que se encuentra abierta a todo público. Sin embargo, esta

no es la realidad de todas las mujeres pues el sindicato plante que “tiramós a las mujeres a que, si no tienen un sindicato preocupado de ellas, especialmente en salud, donde la cuota de género es importantísima, a que tengan que defender una a una sus casos particulares, y obviamente que eso no es protección real y efectiva”.

Por esto, el Sindicato argumenta que la sala cuna debe tener horarios compatibles con los horarios laborales y estar dentro de las empresas para asegurarles a las mujeres que pueden acceder a su derecho de lactancia debido a la cercanía del niño o niña. Sin embargo, existen bebés que no pueden asistir a la sala cuna debido a diferentes problemas, lo que significa que se debe entregar la opción de otorgar el “bono compensatorio”, que debe tener un monto igual al del valor de mercado. Actualmente este beneficio presenta un monto claramente insuficiente para cubrir los gastos: “un pago de un “bono compensatorio” normalmente no supera el 50% de lo que cuesta una sala cuna en este país, alrededor de los 400 mil pesos. Y en mi experiencia, dentro de los sindicatos que yo asesoro, el máximo bono que tenemos compensatorio con certificado médico, que no se puede cuidar al niño en una sala cuna, sino que tiene que ser en su casa, es de 200 mil pesos. Eso es totalmente contraproducente, y las mujeres aun así lo ven como un premio, no lo ven como un derecho irrenunciable”.

Por último, el Sindicato destaca que las madres trabajadoras muchas veces reciben un estigma por irse temprano, pues sus compañeros las resienten porque “se les carga la mano”, lo que deriva en un mal trato hacia ellas. Sin embargo, Terapia Legal SpA, interpellando directamente esta frase, menciona que el hecho de que una mujer deba irse antes para cuidar a sus hijos e hijas no significa mayor trabajo para el resto del equipo, pues todos se benefician de la crianza que se está ejerciendo, y debería considerarse como una responsabilidad conjunta.

Teletrabajo

En relación con el teletrabajo, el Sindicato N°2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada señala que las mujeres tuvieron serios problemas con lo que respecta al teletrabajo, especialmente aquellas en hogares monoparentales. Y si bien se aseguró el teletrabajo, dando prioridad a las madres con hijos e hijas menores de 2 años en la pandemia dentro de su empresa, se perjudicaron los derechos ya garantizados

para la presencialidad, como los bonos de alimentación y movilización, y la hora de lactancia. Además, no se garantizó el derecho a la desconexión, ni se aseguraron por parte del empleador los materiales óptimos dentro de los hogares para trabajar. Por tanto, todas estas consecuencias significaron efectos negativos en la salud mental de los y las trabajadores y trabajadoras, y contaminación de los espacios de trabajo y los espacios familiares. De esta manera, el Sindicato señala la necesidad de una flexibilización laboral que no conlleve una mayor precarización, por lo que se necesita una regulación y una fiscalización fuerte.

Acoso laboral y sexual

El Sindicato N°2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada destaca la temática del acoso sexual y laboral que sufren las mujeres dentro de las empresas, especialmente de salud, debido a la alta cuota femenina de trabajadoras. Así, el Sindicato menciona que “no es extraño ver que hay mucho abuso dentro del sector de salud”. A esto agrega, que no existe una regulación clara para reconocer estas situaciones ni a futuros agresores, o un reglamento de higiene y seguridad. Si bien la clínica Dávila propuso crear un protocolo que aplique en estos casos, este fue desarrollado a puertas cerradas sin la participación de mujeres trabajadoras ni de los sindicatos, lo que genera que las psicólogas financiadas por el sindicato estén colapsadas a todo momento.

Diversidades sexo-genéricas

Por último, en relación con las diversidades sexo-genéricas, el Sindicato N°2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada se plantea que existen compañeros y compañeras trans dentro de la empresa que están realizando su transición. Si bien como Sindicato se han educado respecto al trato de este grupo, falta un avance en el reconocimiento del Acuerdo de Unión Civil (AUC) y matrimonio homosexual en los beneficios que sólo se encuentran permitidos para matrimonios heterosexuales.

2.1.6.2. Propuestas

La Asociación de Asistentes de la Educación de Chimbarongo destaca que la mejor forma de abordar la problemática de conciliación trabajo-familia, es mediante un diagnóstico estratégico, que permita buscar respuestas a las necesidades concretas de los y las trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, esto es a largo plazo. A corto o medio plazo, se plantea ampliar la flexibilidad horaria, pues ahora sólo consta de diferentes horas de entrada y salida acotados entre los que se puede escoger. Además, la Asociación agrega la necesidad de potenciar el mayor desarrollo de habilidades blandas en las jefaturas para poder enfrentar las situaciones de conciliación. De esta manera, se lograría un mayor diálogo común, un ambiente laboral más favorable, y una mayor calidad de vida laboral y conciliación.

Terapia Legal SpA complementa esto con tres propuestas centrales. En primer lugar, se habla de teletrabajo permanente. En segundo lugar, se postula la extensión del postnatal maternal hasta los 12 meses del lactante, porque se debe reconocer el primer año de vida como el más importante en desarrollo emocional y físico. Es por esto, que un permiso maternal para estar al cuidado de estas niñas y niños durante todo ese primer año facilita el desarrollo emocional y físico del infante, además de proteger la salud mental de la madre. En tercer lugar, la empresa plantea aumentar las licencias por enfermedad de hijos e hijas, pues estas se deben desplegar más allá de los niños y niñas menores de un año. Esto permitiría un adecuado cuidado de ellos y ellas en el hogar, evitaría brotes virales en centros educativos, y protegería nuevamente la salud mental de la madre.

Con respecto a las temáticas del derecho a sala cuna, Terapia Legal SpA y Sindicato N2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada plantean entender el “bono compensatorio” como una forma de dar cumplimiento al derecho a sala cuna, ya que entrega poder de decisión a las familias. Terapia Legal SpA agrega que este monto previene la exposición de bebés a virus respiratorios en centros de cuidado, evita conflictos laborales, y previene que las resoluciones legales dependan de la denuncia en la Dirección General del Trabajo. De esta forma, se plantea que si el “bono compensatorio” está dentro de la regulación legal, las empresas pueden concebir los

beneficios como gastos tributarios, y rebajan la carga tributaria. Sin embargo, el “bono compensatorio” debe estar regulado, tanto en el monto, como en el espacio temporal, y debe garantizar la flexibilidad de la decisión, lo que significa poder transitar entre ambos. Además, la empresa plantea que este beneficio debe ser para todos los hombres y mujeres, y no sólo aquellas madres que estén en una empresa con más de 20 mujeres.

Para complementar, el Sindicato N°2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada señala que “lo ideal sería siempre que estuvieran al interior de las empresas las salas cunas, y que funcionaran de acuerdo a la jornada efectivamente realizada”. Esto tiene su razón en que la cercanía del centro de cuidado está directamente relacionada con el derecho a la hora de alimentación.

Por último, desde el Sindicato N°2 de Trabajadores de Empresa Servicios Integrados de Salud Limitada, se habla de potenciar una mayor claridad respecto a la selección y en el comportamiento de los trabajadores y trabajadoras, superiores o jefaturas, para evitar situaciones de abuso sexual y laboral. También, se señala la necesidad de reconocer e incluir dentro de los derechos para matrimonios heterosexuales, los AUC y los matrimonios homosexuales.

2.1.7. Sesión 7. Temática abierta

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	CPHS FURE	Comité	Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la vicepresidencia de fundiciones y refinerías de CODELCO
2°	Asociación de Profesionales Universitarios Servicio Salud Chiloé	Asociación	Asociación de Trabajadores y Trabajadoras del Servicio de Salud de Chiloé.
3°	Comité de Allegados con Enfoque en Discapacidad Maipú Newen	Comité	Comité compuesto por familias cuidadoras de personas en situación de discapacidad y que, por lo mismo, tienen dificultad para generar ingresos para vivir de manera digna.

2.1.7.1. Diagnóstico

Las organizaciones presentes comparten la importancia de la conciliación trabajo-familia, la cual es más compleja para las mujeres debido a la carga cultural que significa asociar las labores de cuidado a lo femenino. En esta línea, se menciona que para los hombres son “algo raros” los conceptos de conciliación y corresponsabilidad, difíciles de entender, contemplando que existen rubros como la fundición y la refinería que siguen perpetuando el sistema laboral machista. Sin embargo, existen iniciativas que han avanzado en permisos y adaptaciones laborales para lograr una mayor compatibilidad entre el trabajo remunerado y los cuidados, como también problemas en estos mismos temas, los que son presentados a continuación.

Permisos de conciliación laboral

La Asociación de Profesionales Universitarios Servicio Salud Chiloé critica la poca valorización que le otorgan las organizaciones a la evaluación y los resultados de la encuesta ISTAS21, considerando que estudian las temáticas de doble presencia. Esto se debe a que las administraciones no presentan la voluntad política para implementar los programas de vigilancia ni para atender las acciones que van en mejora de estos indicadores. En esta línea, se señala que en el último ISTAS21, la Organización de Salud de Chiloé presentó casi un 60% de riesgo en doble presencia, resultado que ayudó a la Asociación a instalarse dentro de diferentes mesas de trabajo para progresar en estos temas de conciliación con una perspectiva de género.

Dentro de los avances que se han logrado se encuentra la flexibilidad horaria, la cual es una medida que ha permitido una mayor compatibilización entre la entrada de la jornada laboral y el horario de ingreso de los centros educativos de los niños y niñas. Así, se ha generado un rango de entrada entre 8:00 y 9:00 AM, donde ingresar más temprano significa la posibilidad de retirarse antes. Esto implica la eliminación de la penalización que había por impuntualidad hacia las madres que debían dejar a sus hijos e hijas en los centros educativos. Sin embargo, la Asociación también señala que se deben ampliar los criterios de flexibilidad laboral para atender también las necesidades psicosociales, el acceso de los trabajadores y trabajadoras, y el transporte público, factores que pueden ayudar o perjudicar el cumplimiento del horario laboral.

Además, la Asociación logra establecer permisos conciliatorios, los cuales se utilizan para actos escolares, consultas al médico de hijos e hijas, entre otros, con posibilidades de recuperar las horas durante un rango de tiempo establecido. Sumado a esto, la Asociación agrega como medida de conciliación la incorporación de centros escolares para niños y niñas que no se encuentran en el rango etario con derecho a sala cuna, para lo que han logrado establecer 10 cupos en estos sistemas, especialmente importantes durante el verano. Por último, se menciona el teletrabajo al que tuvieron acceso hombres y mujeres cuidadoras de NNA o de personas dependientes durante la pandemia, asegurando que las trabajadoras y trabajadores que necesitaron estar en sus casas durante la crisis sanitaria por labores de cuidado tuvieron la opción de

realizar modalidades más flexibles. De esta forma, aún hay mujeres cuidadoras en modalidades de teletrabajo o trabajo híbrido a pesar de la precariedad de la ley que establece esta modalidad. Sin embargo, también se tiene en cuenta que “el fenómeno del teletrabajo es un fenómeno que se feminizó, digamos como una figura muy patriarcal, además”.

Todos estos sistemas son entendidos como necesarios debido a que la tasa de ausentismo laboral dentro de la organización de salud es más alta en mujeres con niños y niñas de corta edad, donde “hay una situación social de doble presencia que se disfraza y se pone en las estadísticas como ausentismo laboral a través de las licencias médicas”. Lo anterior significa que las instituciones no logran dar cuenta de las necesidades de las trabajadoras que realizan tareas de cuidado, lo cual es un punto importante, considerando que la mayoría del personal del sistema de salud son mujeres. Así, esta misma postura es la del Comité de Allegados con Enfoque en Discapacidad Maipú Newen, quienes mencionan la retirada del mercado laboral de madres cuidadoras de hijos e hijas en situación de dependencia por la imposibilidad de conciliar ambas tareas.

Por esto, todos los avances en conciliación se entienden, desde la Asociación de Profesionales Universitarios Servicio Salud Chiloé, como “el único alivio que han tenido [los trabajadores y trabajadoras], porque no hay ninguna otra medida que permita en el fondo bajar los niveles de estrés por estas situaciones. Lo que sí, han disminuido las licencias médicas, especialmente de este grupo etario que les señalaba en un comienzo. Han disminuido las licencias médicas por salud mental, porque generalmente son licencias de salud mental. Pero han aumentado también las licencias médicas con hijos enfermos, porque como se ha incorporado estos espacios de centro escolar, que era inevitable no hacerlo (...), pero si se fueron enfermando más algunos”. Pero, estos permisos dentro del área de la salud sólo se han logrado después de mucha instancia, y con baja participación de la administración, pues “hemos invitado a formarse a los directivos, pero ellos nunca han querido sentarse con nosotros, a que nosotros les podamos compartir conocimiento sobre esto, parece que se ofenden”.

A este debate, CPHS Fure agrega la necesidad de generar permisos que permitan cuidar a familiares enfermos, porque “uno de los temas que como trabajadores nos llama la atención, es que cuando tenemos padres o

familiares enfermos, no nos dan permisos para ir a verlos, no existe ese permiso, hasta que después falleció esa persona, recién nos dan el permiso, siendo que uno tiende o quiere ir a despedirse o estar con su familia el último tiempo que queda”.

Mujeres cuidadoras de personas en situación de discapacidad

El Comité de Allegados con Enfoque en Discapacidad Maipú Newen pone el foco en las mujeres cuidadoras de hijos e hijas en situación de discapacidad, que se ven imposibilitadas de conciliar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo. Y así, la expositora declara: “yo tengo una hija con discapacidad severa, y cuando nace mi hija, yo tuve que dejar de trabajar. Entonces ser mamá cuidadora 24/7, hay un desmedro en la vida de uno. Yo no pude volver a estudiar, a trabajar, nada, o sea trabajo de forma independiente. Y la discapacidad para nosotros nos precariza la vida, no podemos optar a una salud digna, a una vivienda digna, ni educación”. Y de esto, deriva en una situación económica crítica de estas mujeres, que se ven incapacitadas de generar recursos para rehabilitar a sus hijos e hijas, y para entregarles una vivienda, que es fundamental en ese proceso. Así, como testimonio se menciona “mi hija no conoce el mar, no conoce el campo. Por el tema económico y por el tema de salud de ella. Entonces no tengo yo un respiro, menos puedo optar yo a un trabajo”.

De esta manera, según el Comité, la inflexibilidad del mercado laboral tiene como consecuencia la retirada de las mujeres del mercado laboral, pues “nuestras socias han intentado muchísimo tener esta conversación con el empleador, y finalmente tiene que renunciar a la pega, porque la perdiste, y finalmente está primero la salud de tu hijo. Y ahí tienes que trabajar en la feria, tener trabajos informales porque las terapias son carísimas (...) Las familias han agotado todas las instancias con los empleadores”. Así, la situación laboral de estas mujeres se ve ligada a la informalidad o a la autocontratación.

La Asociación de Profesionales Universitarios Servicio Salud Chiloé también ejemplifica esto con el caso de una trabajadora del sistema de salud, la cual lograron mantener con teletrabajo, debido a las labores de cuidado de una persona en situación de discapacidad. Sin embargo, se menciona que “fue muy engorroso, una situación de muchos malos ratos para ella”, pues se sigue entendiendo los cuidados como un fenómeno privado.

Así, también agregan que la Ley de Inclusión “está en pañales”, donde muchas veces no es respetada por las administraciones. Además, CPHS Fure suma el problema de la certificación que sufren quienes se encuentran en situación de discapacidad, pues sólo existen 8 o 9 empresas que otorgan la credencial en estas situaciones, y no se encuentran en todas las regiones del país. Por último, el Comité de Allegados con Enfoque en Discapacidad Maipú Newen agrega la falta de datos y cifras que existe con respecto a las personas en situación de discapacidad, que no permiten tener un correcto diagnóstico de la situación.

Acoso laboral

Por último, otro tema tratado tanto desde la Asociación de Profesionales Universitarios Servicio Salud Chiloé como CPHS Fure es el acoso laboral, destacando la urgencia de que sea abordado. La Asociación destaca dos problemas principales. En primer lugar, se plantea que actualmente los comités y los fiscalizadores que abordan estas temáticas no presentan una perspectiva de género. Por lo tanto, se necesita generar comités que no se presenten como instancias de vigilancia y fiscalización, sino que como forma de apoyo a las trabajadoras que pasan por estas problemáticas. En segundo lugar, se menciona que la garantía de presentar derechos y medidas laborales contra el acoso no significa que se cumplan, pues “tampoco es que esté escrito y lo hagan. Sino que uno siempre tiene que estar en el caso a caso, defendiendo aquello que está en el papel”.

Además, ambas organizaciones comparten la idea del temor que existe en las trabajadoras sobre estas temáticas debido a las represalias que puede significar la denuncia de estas agresiones, y al entendimiento de estas situaciones como normales por parte de las jefaturas.

2.1.8. Sesión 8. Temática abierta

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	Red Chilena de Salud Mental Perinatal	Organización	Agrupación que reúne a profesionales que se dedican y promueven la salud mental perinatal en Chile
2°	Corporación Red Chilena de Crianza Respetuosa	Organización	Equipo multidisciplinario de profesionales dedicados a propiciar crianzas respetuosas y buen trato a la niñez.
3°	AFUCAP	Asociación	Asociación de funcionarios y funcionarias del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio.
4°	ANFADA	Asociación	Asociación de arquitectos, Dirección de Arquitectura.
5°	Comisión de Mujeres y Disidencias del Sindicato Starbucks	Organización	Comisión dentro del sindicato de Starbucks.

2.1.8.1. Diagnóstico

Desde todas las organizaciones existe el acuerdo de la dificultad que significa conciliar trabajo y familia para los trabajadores y trabajadoras del mundo laboral, pero especialmente para las mujeres, debido a las problemáticas relacionadas con la salud mental, la precarización laboral, los permisos parentales, y el teletrabajo. En los siguientes apartados se describe cada uno de ellos.

La Red Chilena de Salud Mental Perinatal señala que la conciliación hace referencia a la búsqueda del equilibrio entre la vida familiar y el mundo laboral, equilibrio que ha descansado históricamente en la división sexual del trabajo, donde los cuidados han estado predominantemente a cargo de las mujeres, lo que ha significado desigualdad en las oportunidades laborales para ellas. Esto conlleva mayor carga mental para las mujeres, acceso desigual al sistema de protección social como salud y jubilación, precarización laboral y menos tiempo de ocio, entre otros. Para los hombres, esto ha implicado mayor desconexión familiar y en los cuidados, y sobrecarga al asumir el rol de proveedor. En este contexto, la coparentalidad instala la noción de que los cuidados se comparten por los miembros de la pareja parental u otras figuras de apego, por lo que la Organización promueve la idea de entender el cuidado como una tarea social, no como responsabilidad de padres y madres. La corresponsabilidad tendría un impacto en la socialización y la salud mental, dado que niñas y niños crecerían con modelos más igualitarios y horizontales. Además, las mujeres podrían conciliar mejor la familia y el trabajo, lo que disminuiría sus niveles de estrés, las sacaría de un lugar de mayor precariedad y/o dependencia, y los hombres podrían participar e involucrarse más activamente en la vida familiar.

Por esto, la Red Chilena de Salud Mental pone acento en la salud mental perinatal, pues “la coparentalidad se empieza a construir desde antes del nacimiento del niño o niña. Ya hay estudios que hablan de la coparentalidad prenatal, y lo que han mostrado estudios longitudinales es que esta tiende a mantenerse estable en el tiempo. O sea, nosotros lo que podemos evaluar en la etapa perinatal, en general si no lo intervenimos, no muestra mayor modificación a medida que pasan los años”. Esto es importante, porque “aparece muy claro el hecho de que cuando hay mayor coparentalidad en los cuidados, en general la salud, los índices de salud mental y bienestar, sobre todo de las mujeres y de los niños, aparecen más altos. O sea, hay una correlación como muy clara entre corresponsabilidad, involucramiento paterno, y mejor salud mental de la mujer”. Por esto, se habla de que la coparentalidad significa mayor desarrollo cognitivo y socioemocional para los niños y niñas, pues la etapa perinatal es un período sensible de la vida y determinante del desarrollo humano. Sin embargo, se destaca desde la organización que la corresponsabilidad debe ser

entendida más allá del modelo tradicional de familia nuclear, y debe incluir otros tipos de figuras de apego.

En concordancia con lo anterior, la Corporación Red Chilena de Crianza Respetuosa, presenta como foco el estrés paternal y maternal, porque “creemos que para poder llevar una crianza basada en el respeto (...), requerimos también de cuidadores a quienes se les resguarde la salud mental y su bienestar”. Así, definen el burnout parental como el agotamiento extremo ligado a maternidad o paternidad, que provoca distanciamiento de los hijos e hijas, y pérdida de sentimiento de realización parental. Esto es principalmente importante porque “el fenómeno del estrés parental puede tener grandes implicancias en la crianza y el desarrollo, dentro de los parámetros esperados de niños, niñas y adolescentes, porque afecta distintas áreas del funcionamiento. Y, (...) además, puede generar quiebres en los vínculos, y por, sobre todo, en el vínculo de apego que pueden tener los cuidadores con los niños”. Sumado a esto, el burnout parental puede generar alteraciones en el sueño, conductas adictivas, y sentimientos de miedo y vergüenza a nivel personal; conflictos en la relación a nivel de pareja; y malos tratos, negligencias y violencia a nivel del vínculo con hijos e hijas. También, se entiende que los adultos son fundamentales en el proceso de incorporación de estrategias para enfrentar situaciones estresantes de los niños, niñas y adolescentes (NNA), lo que implica que una salud mental deficiente de los padres y madres puede tener efectos en estos ámbitos.

Sin embargo, el estrés parental no es igual para ambos cuidadores, pues las mujeres tienen tasas de agotamiento más altas, especialmente cuando los hijos e hijas son más pequeños, debido a que pasan menos tiempo con los niños y niñas por las largas jornadas de trabajo, lo que genera un sentimiento de culpa, presentan salarios más bajos, y asumen más tareas domésticas. Además “muchos estudios demuestran que las mujeres tienden a abandonar el sistema formal de trabajo para poder compatibilizar la vida familiar con el trabajo, y por lo tanto, se dedican a estas áreas independientes, (...) y eso finalmente precariza sus condiciones de vida”. Esta situación, también sucede con los trabajos part-time, que se entienden como “tierra de nadie”, y no presentan una regulación clara.

Precarización laboral

La Comisión de Mujeres y Disidencias del Sindicato Starbucks, buscando visibilizar la precarización laboral de las mujeres que trabajan en cadenas multinacionales de comida rápida, declaran que “muchas de las mujeres que somos mamás solteras nos vamos a ese rubro que es una cafetería, un Burger King, un Bonafide, un McDonald’s, donde ganamos poco, pero lamentablemente juegan con la flexibilidad de horario, que, para nosotras como mamá, evidentemente lo vamos a tomar”. Sin embargo, presentan problemas importantes en el ámbito económico, pues “son horas extensas las que tenemos, donde no podemos tener una conciliación como bien se dice acá, entre la familia, la vida personal, porque si no tenemos estas horas extensas, no podemos tener un sueldo que pueda sustentar a nuestra familia, ya que muchas de las trabajadoras que estamos en el sindicato somos madres solteras, o bien se han ido por problemas de agresión dentro de su ámbito familiar”.

Si bien se presentan avances logrados en la negociación colectiva por parte del sindicato, como la realización de un postnatal para padres que se extiende a un mes. Sin embargo, aún existen problemas con respecto a la conciliación, pues las mujeres que no cuentan con redes de apoyo, que son gran parte del personal de estas organizaciones, “tienen que irse de ese trabajo cuando estamos en fin de año, porque no están los colegios, no están las salas cunas”. Y a pesar de que se señala que Starbucks presenta convenio con salas cunas de la cadena Vitamina, estas no siempre se encuentran cerca del lugar de trabajo. Por esto, la empresa entrega la opción de “bono compensatorio”, de un monto de \$180.000. Esta suma es independiente de la cantidad de horas trabajadas, y sólo se otorga a una persona de la pareja. Además, existe la preocupación de las cuidadoras y cuidadores que tienen hijos e hijas mayores de dos años, que no tienen acceso a estos beneficios.

Permisos parentales

La Corporación Red Chilena de Crianza Respetuosa destaca la complejidad de la situación de las madres que sufren violencia debido a que no existe una pareja con la que compartir los cuidados, lo que dificulta aún más el trabajo. No existe la posibilidad de traspasar los permisos parentales a la otra parte de la pareja, además de que no existen medias con respecto a los agresores.

Sin embargo, la Red Chilena de Salud Mental Perinatal señala que su “foco es la perinatalidad, y un poco pensar en la corresponsabilidad en esta etapa del ciclo vital consideramos que es preventivo, justamente para el desarrollo de violencia. Si el hombre se involucra desde el primer momento, baja mucho la posibilidad de ejercer violencia”. Pero, en Chile, el diseño de los permisos de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar en general, están basados en el antiguo paradigma de hombre proveedor y mujer cuidadora, ya que, en la mayoría de los beneficios de nacimiento y cuidado de los hijos e hijas, la mujer trabajadora es la titular de los derechos y el padre trabajador puede acceder a ellos solo si la madre lo decidiera. Por esto, “nosotros creemos que, de alguna manera, cómo está diseñado actualmente la licencia de postnatal y el permiso parental, promueve la división sexual de los roles. Y cómo les decíamos es una etapa bien crítica, esta etapa perinatal”.

Si bien la excepción a lo anterior la constituyen el permiso por paternidad, permiso por hijo o hija mayor de un año y menor de dieciocho años afectado por un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, y el subsidio monetario del seguro obligatorio para los padres y madres trabajadores de niños y niñas afectados por una condición grave de salud; los permisos maternales y paternales también deberían ser siempre para ambos, lo que es compartido por la mayoría de las y los presentes, puesto que permite prevenir la marginalización de los hombres. Además, se debe tomar en cuenta que los padres también perciben efectos negativos en su salud mental, como el desarrollo de conductas evasivas, vistas en base al abuso de alcohol y drogas. Esto implica que el seguimiento prenatal y controles debieran estar contemplados como un permiso laboral para hombres o figura acompañante.

La Asociación de Arquitectos, Dirección de Arquitectura (ANFADA), destaca el teletrabajo como una forma de conciliar la vida laboral con la vida personal, debido a que muchas familias no tienen redes de apoyo que faciliten las tareas de cuidado. Por esto, señalan que “hay mamás que me dicen, o sea yo no puedo contratar una babysitter o una nana que me ayude, porque me sale más barato quedarme yo que contratar a alguien que me apoye”. Además, suman la lejanía y el estrés mental que significan las distancias del trabajo presencial. Por tanto, la Asociación plantea que “el requerimiento de mis asociados es que esto se haga carne en las instituciones públicas, y que no tengamos que estar un poco como rogando que nos pesquen, que sea un derecho adquirido”. Vale decir, que el teletrabajo sea regulado tanto en el ámbito privado como público.

La Corporación Red Chilena de Crianza Respetuosa rescata estas ideas. También menciona la problemática de las largas distancias, especialmente para quienes viven en comunas más periféricas debido a la centralización del trabajo. Sin embargo, también destaca que para las mujeres los espacios de trabajo presencial se presentan como un respiro del espacio doméstico, además de un factor protector del aislamiento que generan los problemas de salud mental y la doble jornada que significa el teletrabajo, puntos que son también compartidos por la Red Chilena de Salud Mental Perinatal. Así, destacan que “los hombres tienen más espacios de esparcimiento dentro del espacio laboral, es un mecanismo de salida, es un mecanismo de respiración. En cambio, para la mujer, es una carga que tengo que hacer: voy al trabajo corriendo, vuelvo a la casa corriendo, veo a los niños corriendo, voy al colegio corriendo, y corro”.

No obstante, la Red Chilena de Salud Mental Perinatal agrega que “el teletrabajo, por ejemplo, alivia, porque no tengo que dejar solos a mis hijos e hijas. Pero no sé si eso cierto para todas, va a ser en el fondo lo mejor de estar trabajando dentro de la casa. Por eso, también deben ser medidas amplias, y que cada familia determine cuales son las que les van a ir acomodado, y no imponer una sola forma de cómo trabajar, de cómo dividirse en el fondo los tiempos y los cuidados”. Además, la mayoría de las organizaciones acuerdan que el teletrabajo debe ser entendido como un beneficio tanto para padres como para madres.

Por último, la Comisión de Mujeres y Disidencias del Sindicato Starbucks destaca que “es parte de un privilegio el hecho de tener el ámbito online”. Y es que, para muchas mujeres que trabajan en rubros de hiperpresencialidad, no existe la posibilidad de tener un trabajo remoto.

2.1.8.2. Propuestas

Desde la Corporación Red Chilena de Crianza Respetuosa, se plantea, en términos de coparentalidad, que “nuestra propuesta es ver cómo se puede equilibrar esa situación, entendiendo que los avances que se están haciendo son súper rescatables y super destacables, pero sentimos que no son suficientes”. Por esto, se habla de generar mayores políticas de coparentalidad con perspectiva de género, entendiendo que los cuidados son una responsabilidad social. Y esto mismo es planteado por la Red Chilena de Salud Mental Perinatal, donde ambas organizaciones entienden que es necesario concebir responsables del cuidado a ambos progenitores, pero también a otras figuras de apego para incluir a todos los tipos de familia que existen actualmente.

Por esto, ambas organizaciones mencionan la necesidad de generar una serie de medidas que van en esa dirección, como la extensión del postnatal para ambos padres y otras figuras de apego, y jornadas de trabajo compatibles con las responsabilidades familiares para madres y padres. Más específicamente, la Corporación Red Chilena de Crianza Respetuosa plantea la reducción y flexibilización horaria de la jornada laboral para cuidadores, sin que esto signifique un desmedro en el sueldo; y la implementación de mecanismos de protección interna dentro de las organizaciones. Complementando esto, la Red Chilena de Salud Mental Perinatal señala la necesidad de generar permisos parentales por cada cuidador individual, o ambos en conjunto; políticas de desfamiliarización del cuidado mediante la prestación pública o subsidios a la oferta privada de servicios de atención y educación a la primera infancia para madres y padres u otros cuidadores principales; capacitaciones a empleadores y empleadoras y trabajadores y trabajadoras en temáticas de conciliación, salud mental familiar y coparentalidad; y la extensión de permiso postparental, con una duración de un año para

la madre, y de 12 o 14 semanas de permiso individual y no transferible para el padre.

Además, la Corporación Red Chilena de Crianza Respetuosa destaca la necesidad de volver todas estas medidas de apoyo universales para todos los tipos de trabajadores y trabajadoras, incluyendo a quienes se encuentran en trabajos independientes o en modalidades part-time.

Sumado a esto, la Comisión de Mujeres y Disidencias del Sindicato Starbucks propone la regulación del “bono compensatorio”, pues este actualmente depende arbitrariamente de la empresa que lo entrega. En este sentido, se necesita tanto que el monto que se entrega aumente, como que exista la fiscalización correspondiente para que este ingreso se cumpla.

Por último, ANFADA destaca el teletrabajo como forma de conciliar la vida laboral con la vida familiar, lo que requiere que este sea regulado tanto en el ámbito privado como público. A esto, la Red Chilena de Salud Mental Perinatal agrega que las medidas determinadas deben ser amplias, pues “el teletrabajo vino a aliviar (...) a una gran mayoría de familias. Sin embargo, hay un porcentaje de mujeres, por ejemplo, a las cuales el teletrabajo no les acomoda”. Y esto significa, que estas decisiones deben considerar una variedad de realidades. Sin embargo, la mayoría de las organizaciones acuerdan en que la modalidad de trabajo debe ser un derecho tanto para padres como para madres.

2.1.9. Sesión 9. Temática abierta

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	Maternidad Vida y Mujer	Organización	Organización en pro de los derechos laborales, para poder materner y trabajar con derechos garantizados
2°	Fundación Te Cuido	Fundación	Agrupación de cuidadores informales de la comuna de Talcahuano.
3°	Agrupación de Amigos y Familiares de Enfermos Dependientes y Postrados	Organización	Agrupación de cuidadores de personas dependientes
4°	Fundación de Cuidadores Amor y Fuerza	Fundación	Agrupación de cuidadores de personas dependientes
5°	Casa del Encuentro	Fundación	Iniciativa que busca acompañar las crianzas, el vínculo parentofilial y la socialización temprana, desde un enfoque territorial y de participación social de la niñez y sus cuidadores.
6°	FENASSAP	Asociación	Federación Nacional Sindicatos de la Salud Privada y Afines
7°	ReCreate Consultores	Empresa	Empresa con el foco en la gestión del ocio y recreación en las organizaciones
8°	Metrinas en Red	Asociación	Agrupación de Mujeres de Metro de Santiago

2.1.9.1. Diagnóstico

Desde casi todas las organizaciones presentes, se entiende la importancia de la conciliación trabajo-familia, donde son generalmente las madres y mujeres cuidadoras quienes terminan realizando las labores domésticas y de cuidado. Así se destacan los horarios y jornadas diferidas en establecimientos educacionales; el bajo acceso a jardines privados por el alto valor de la matrícula; la mala implementación del teletrabajo; los valores irrisorios del “bono compensatorio” por derecho a sala cuna; la sensación de desprotección con la DT, entre otras cosas. Todas estas situaciones generan, como consecuencia, el despido, renuncia o desvinculación de las madres en sus trabajos. Por lo que, se menciona la importancia de la negociación colectiva en la regulación de estos fenómenos que pueden afectar negativamente a los trabajadores y trabajadoras. En esta línea, las diferentes agrupaciones desarrollan las problemáticas de la “invisibilización” de los trabajos de cuidado, detallado a continuación.

“Invisibilización” de los cuidados

Existe un acuerdo desde la mayoría de las organizaciones, especialmente de aquellas provenientes de la sociedad civil, de la importancia de reconocer los cuidados como un trabajo de tiempo completo. Así, la Casa del Encuentro destaca que es necesario mostrar las particularidades del trabajo de cuidado, pues tiene una dimensión afectiva y una dimensión vincular, además de ser no remunerado. En este sentido, “invisibilizar” estos factores podría implicar una sobrecarga y doble presencia por lo que “es fundamental que exista la posibilidad de decidir si se quiere o no cuidar. Y para quien no quiere cuidar, o no puede cuidar, estén los soportes sociales disponibles, para que esa función pueda ser desempeñada por un otro”.

Sin embargo, Maternidad Vida y Mujer señala que existen diferentes realidades dentro de los cuidados, donde quienes necesitan de estas tareas pueden ser niños y niñas, adultos mayores, o personas en situación de dependencia. Por esto, se necesitan “políticas públicas que aborden las distintas realidades laborales de las mujeres madres trabajadoras y sus familias”. Compartiendo esta idea, la Fundación de Cuidadores Amor y Fuerza destaca las diferencias a la hora de hablar de los cuidados, estableciendo que la realidad de un cuidador o cuidadora de una persona dependiente o en situación de discapacidad es diferente de la realidad de un cuidador o cuidadora de niños y niñas, porque “las personas que nosotros cuidamos jamás en la vida van a depender de ellos mismos solos (...) es un tiempo lo que van a cuidar, nosotros no, vamos a cuidar por toda la vida”. Las personas en situaciones de dependencia no tienen centros de cuidado como sí los tienen los NNA.

Por este motivo, la Fundación de Cuidadores Amor y Fuerza, plantea que a las personas cuidadoras de personas dependientes “se nos quita la oportunidad de desarrollarnos como mujeres, o como hombres, porque generalmente no podemos trabajar. Muchos de nosotros tenemos una profesión, y no la hemos podido ejercer por hacer el cuidado (...), porque pagarle a alguien me sale más caro”. Lo que supone que no se garantizan los derechos laborales básicos, cómo la recreación, los días libres, las vacaciones, el tiempo de sueño, y las horas de colación. Además, la fundación agrega que “nuestras casas más encima

siempre están con olor a excremento, con olor a orina, con olor a saliva. Entonces, el trabajo que nosotros hacemos igual tiene dificultades. En cambio, cualquier trabajador tiene derecho a trabajar en una área limpia y ordenada, y nosotros no tenemos ese privilegio”. Por esto, la Fundación destaca que se debiera garantizar la oportunidad de trabajar desde el domicilio a las personas cuidadoras que puedan realizarlo, lo que es necesario para entregar un espacio de “escape”. Tanto la Fundación Te Cuido como la Fundación Amor y Fuerza declaran la insuficiencia de la Ley de Inclusión para tratar estas temáticas.

Por otro lado, la Casa del Encuentro aborda las dificultades que existen en relación a los cuidados de niños y niñas, evidenciando los problemas familiares que surgen frente al cambio de rol cuando las mujeres ingresan al mercado laboral, entendiendo que muchas veces la alta sintomatología en niños y niñas que se genera producto de la separación vincular es el gatillante principal de desertión de las madres. Así, “muchas mujeres que ingresaban a trabajar prontamente dejaban ese trabajo por las dificultades de adaptación que presentaban niños y niñas al momento de ingresar al jardín infantil o la sala cuna, dado que justamente faltan espacios que intermedien el tránsito de lo familiar a lo social”. Sin embargo, se debe tomar en cuenta que la seguridad e identidad de los niños y niñas pequeños depende del cuidador o cuidadora significativa. Por esto, la Casa del Encuentro declara la necesidad de un trabajo de separación del vínculo temprano, mediante el espacio dispuesto por la organización, donde tanto cuidados y cuidadas como cuidadores y cuidadoras participan juntos, permitiendo un avance de la autonomía de los niños y niñas de manera progresiva, y una separación más probable. Además, se destaca de la Casa del Encuentro, que “es un espacio de confianza en lo social y tiene como efecto ser un espacio de tránsito desde el hogar al mundo social. Es decir, muchos de los niños que asisten a la casa del encuentro, luego están un tiempo asistiendo ahí, ingresan al jardín infantil, y el efecto que tienen en las mujeres es que ingresan a trabajar”.

Para complementar, la Federación Nacional Sindicatos de la Salud Privada y Afines (FENASSAP) evidencia las problemáticas que sufren las madres trabajadoras del sistema de salud privado, donde se entiende que el derecho a sala cuna es sólo hasta los dos años, que los costos de los jardines privados son altos, y que los jardines JUNJI generalmente no presentan cupos disponibles, lo que además tiene efectos en las brechas de escolarización

de niños y niñas. Esto se combina con factores como la falta de redes de apoyo, y la doble presencia que sufren muchas mujeres trabajadoras, que termina generando sobrecarga laboral, riesgos psicosociales, falta de tiempo para el descanso, frustración, renunciadas, y precarización por falta de oportunidades económicas.

Jornadas extraordinarias

Desde las Asociaciones y Sindicatos presentes, se habla de la falta de políticas de conciliación que presentan quienes trabajan en horarios no tradicionales, como jornadas extraordinarias y horarios nocturnos. En este sentido, FENASSAP habla de las jornadas laborales de 12 horas, que son un gran problema para el personal de salud, pues “no pueden parar, no podemos parar el cuidado de la atención a nuestros enfermos en cada clínica. Y los problemas surgen cuando se cambia un turno de trabajo, o se le impone una jornada especial sin previo aviso”. Sumado a esto, se declara la nula existencia de normas obligatorias de conciliación de vida laboral, personal o familiar, y la voluntariedad de la norma técnica de gestión de personal NCh 3262:2012, lo que influye en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras. Los avances en estas temáticas culminan en la dependencia de las negociaciones colectivas, demostrando que las mejoras deben ser impulsadas desde los mismos trabajadores y trabajadoras, y que siempre quedan sujetas a la voluntad del empleador o empleadora. Y “con la fuerza que tiene de subyugar al trabajador por la necesidad de mantener el trabajo, es que el trabajador suprime su vida familiar en beneficio de dar cumplimiento a las necesidades del empleador”.

La Asociación Metrinas en Red, desde una visión de los turnos diferentes y nocturnos de trabajo del Metro de Santiago, agrega que “la brecha entre la cantidad de trabajadoras mujeres con los trabajadores hombres se podría disminuir si, y sólo si, pudiésemos tener un plan de apoyo al cuidado de las mujeres en estos horarios distintos a los que mantiene cualquier oficina”.

Ocio

ReCreate Consultores desde el mundo de las empresas busca instalar el valor de la recreación en el mundo laboral, pues “un ocio orientado al desarrollo humano es un satisfactor de las necesidades humanas de autonomía, competencia, expresión personal e interacción social dentro del entorno del individuo”. De esta forma, el tiempo libre tiene relación con la salud integral de las personas, y juegan un papel importante en la vida cotidiana de la población, lo que deriva en una consideración de este como un derecho y una necesidad fundamental de las personas, lo que implica que el ocio debería estar dentro de las prioridades del estado, y no en el terreno individual de la búsqueda de opciones para disfrutarlo. Por esto, dentro de los protagonistas y responsables de la gestión de la recreación en organizaciones, se encuentran los empleadores, trabajadores, sindicatos, mutualidades y cajas de compensación, siempre siguiendo la línea de las normativas de la SUSESO, MINSAL, y DT-IT.

El ocio ya está en cierta medida reconocido en las diversas organizaciones mediante normativas y derechos laborales ya existentes, como las vacaciones, diferentes permisos, celebraciones, etc. Sin embargo, para seguir avanzando en estas temáticas, el Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales – Salud Mental / SUSESO (CEAL-SM SUSESO) agrega una nueva dimensión a analizar, que habla del “equilibrio trabajo y vida privada”. Este concepto, se define como “la manera en que estos dos ámbitos de nuestra vida nos permiten un desarrollo adecuado como personas, sin que una exigencia desmedida del trabajo interfiera con la vida privada”.

2.1.9.2. Propuestas

Es compartido por la mayoría de las organizaciones presentes la necesidad de avanzar en corresponsabilidad, entendiendo que se debe dejar de conceptualizar los beneficios maternales como un derecho solamente para mujeres. En esta línea, Maternidad, Vida y Mujer, declara que no es sólo preciso incluir al padre dentro de esta lista, sino que también a la figura significativa a elección de la madre, opinión que es compartida también por la mayoría de las Organizaciones de la Sociedad Civil.

Sumado a esto, y con el foco en los cuidados, la Casa del Encuentro postula la importancia de generar condiciones laborales decentes, pero acompañadas de una articulación o engranaje con un sistema de cuidados para que sea posible conciliación. Y en esta línea, Maternidad, Vida y Mujer, busca la extensión de la licencia por maternidad de manera progresiva hasta los 12 meses, dando diferentes opciones para ejercer este derecho; la extensión del Bono Protege a 6 meses, sin distinguir entre trabajadora dependiente del sector público o privado; la legalización y fiscalización del “bono compensatorio” por el derecho a sala cuna con montos definidos en UF o IMR; la modificación del Código del Trabajo 199 bis para ampliar el motivo del permiso de cuidados; el aumento del fuero maternal hasta los 2 años; la extensión de la licencia tipo 4 a 12 años; la creación de una subunidad de derecho maternal en la DT; la actualización de los horarios de los jardines infantiles; y la promoción de políticas públicas de adaptabilidad laboral, teletrabajo y jornadas laborales. Además, FENASSAP señala la necesidad de aumentar la edad obligatoria de cuidados de niños y niñas hasta la edad de escolarización formal, y

de mejorar la red asistencial de cuidados de personas mayores dependientes.

En términos de adaptabilidad laboral, la Casa del Encuentro destaca la importancia y los beneficios de la flexibilidad laboral, como el teletrabajo, pero teniendo en consideración ciertos riesgos, como la reproducción de las desigualdades en el mercado laboral, y la sobrecarga de las labores domésticas para las mujeres. Por esto, se evidencia la necesidad de dar la posibilidad de elección a la trabajadora y trabajador de la modalidad de teletrabajo de manera transversal, pero entendiendo que esto debe ir de la mano con la existencia de las redes de apoyo en el cuidado, para quienes trabajen de forma remota. Por esto, la Fundación puntualiza que el teletrabajo no resuelve la crisis de los cuidados que se vivencia al interior de los hogares, pero sí contribuye a un mayor tiempo de vida familiar, debido a la reducción de tiempo en traslados. Además, se menciona la importancia de tener en consideración la interacción de variables de género y socioeconómicas a la hora de pensar políticas que incentiven esta conciliación y el cuidado de la salud mental de las mujeres que cuidan.

Por último, desde FENASSAP, y con un enfoque en el sistema de salud privado, se propone aumentar la fiscalización de las jornadas excepcionales, buscando no la reducción de la jornada excepcional, sino que garantizando los derechos laborales que deberían respetarse. Además, se menciona la necesidad de implementar medidas preventivas de cumplimiento de la normativa laboral, aumentar el diálogo con los trabajadores y trabajadoras, generar regulaciones universales para el personal de salud de todo el país, y establecer leyes que obliguen a promover la conciliación trabajo, familia y vida personal tanto para madres como para padres.

2.1.10. Sesión 10. Temática abierta

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	Mamá Jurídica (De la Puerta Abogados)	Independiente	Organización con foco en la protección de la maternidad en temas laborales
2°	CAJVAL	Institución	Corporación de Asistencia Judicial Región de Valparaíso
3°	Municipalidad Estación Central	Unidad de Género	Representante de la oficina de género y disidencias de la municipalidad de estación central
4°	Instituto Nacional de Deportes	Institución	Servicio público chileno encargado de ejecutar la política nacional de deportes del país.
5°	Valeska Puentes	Independiente	Funcionaria del Servicio de Impuestos Internos

2.1.10.1. Diagnóstico

Las o los participantes de la mesa coinciden en los problemas que presentan especialmente las mujeres para conciliar trabajo y vida personal y familiar, pues generalmente la sociedad y la legislación aún consideran que las labores de cuidado son carga de la madre. Esta situación deriva frecuentemente en renunciadas de las mujeres a sus empleos remunerados por falta de apoyo.

Valeska Puentes señala que “yo finalmente tuve que renunciar no a mi trabajo, sino que a mis labores. ¿Y qué significa eso? Que tuve que dejar todo lo que es mi desarrollo profesional que se realizaba en Santiago, pidiendo un traslado a una unidad regional, por tanto, cambié de funciones, y dejé abandono como toda la expertiz que yo tenía con respecto a un tema”. En base a esto, destaca que la legislación laboral actual deja en manos de la voluntad de los empleadores y empleadoras las políticas de conciliación que toma cada organización.

La Corporación de Asistencia Judicial Región de Valparaíso (CAJVAL) declara que se debe entender y arraigar la premisa de que el cuidado de las hijas, hijos o enfermos no es pasatiempo de las mujeres, sino que una responsabilidad tanto de padres como de madres. Y es que las mujeres no tienen tiempo de ocio, y “no podemos aspirar a un crecimiento personal y profesional por igual, porque se siguen haciendo del cuidado de los hijos”. Por esto, “no basta con suscribir protocolo, por parte de los servicios, de las empresas, de las leyes, si mentalmente no nos sacamos ese estigma tan grande que tenemos”.

Derechos maternales

En base a lo anteriormente mencionado, Mamá Jurídica destaca la discriminación hacia la maternidad que existe en el mundo laboral, pues los derechos maternales “no están siendo una protección efectiva a la maternidad, y mucho más que eso, no es que sólo no sean una protección efectiva, sino que muchas veces estos derechos se transforman en una discriminación propiamente tal”. Muchas empresas se rehúsan a contratar mujeres madres por el costo en derechos maternales que esto conlleva, lo que genera empobrecimiento de la madre y su familia, que afecta el interés superior del niño o niña.

Para evidenciar esto, Mamá Jurídica destaca los problemas que presenta cada derecho maternal existente. En primer lugar, y con respecto al fuero maternal, se señala que este sólo tiene una duración de un año y 84 días, lo que significa que muchas madres son despedidas cuando termina ese periodo, y no pueden hacer uso de los otros derechos, que son hasta los dos años. Sumado a esto, CAJVAL señala que “el fuero no sólo hay que extenderlo, porque va a seguir la mujer con el estigma o la carga del fuero, sino lo que realmente hay que hacer, es pasarle el fuero al padre y a la madre (...) La única manera de que efectivamente se termine la discriminación maternal, es otorgándole el fuero al padre y madre”. Por esto, la organización plantea la extensión del postnatal parental a 84 días, lo que significa el mismo tiempo de descanso para ambos padres. Así, se acaba el problema de la compensación económica en divorcios, y el problema de la baja contratación de mujeres por derechos maternales, pues se carga tanto al empleador o empleadora de hombres y mujeres con estas responsabilidades, lo que promueve una mayor coparentalidad.

Con respecto al derecho a sala cuna, Mamá Jurídica crítica que la normativa es poco clara con respecto al uso del “bono compensatorio”. Además, CAJVAL agrega que este derecho se entiende sólo como una responsabilidad para las mujeres, lo que sigue cargando sobre sus hombros la responsabilidad de los cuidados; que no se considera a las madres que presentan turnos rotativos o nocturnos; y que no se permite el copago ni se cuentan los tiempos de traslado a salas cunas distantes, lo que perjudica el derecho de alimentación.

Por último, con respecto al derecho de lactancia, Mamá

Jurídica señala que, si bien en la legislación se establece que estas se deben regular como mutuo acuerdo entre las partes, las lógicas de poder frecuentemente impiden a las trabajadoras negociar de forma libre con el empleador o empleadora. Por esto, la organización recuerda que “el fundamento directo de los derechos maternales es justamente el interés superior del niño. La idea de esto también, de que las mamás podamos trabajar, es que de alguna u otra forma los intereses de nuestros hijos se vean satisfechos”.

Teletrabajo

Con respecto al teletrabajo, el Instituto Nacional de Deportes destaca que este les da a las mujeres la oportunidad de mantenerse activas laboralmente. Menciona que “como las leyes son tan injustas en este país, somos las mujeres las que debemos hacernos cargo del cuidado de los hijos. Mi marido salió a trabajar, entonces yo por dos años estuve trabajando, haciéndome cargo de la casa, y haciéndome cargo de los cuidados de Antonia tiempo completo. Fue muy desgastante, pero a la vez también a uno le permite tener la posibilidad en mi caso, que tuve la opción de teletrabajo, no así como otras mujeres que no pudieron mantenerse en la casa”. Desde la organización se declara que esta modalidad de trabajo flexible debería ser permanente, pues es una necesidad de muchos trabajadores y trabajadoras, y entrega las garantías necesarias para que las mujeres puedan seguir desarrollándose laboralmente.

De la misma forma, CAJVAL propone que el teletrabajo permitió compatibilizar trabajo y familia a quienes tuvieron esa opción de contratación, lo que aumentó la felicidad de trabajadores y trabajadoras. Por esto, la organización opta por jornadas que combinen la presencialidad con el teletrabajo, pues “asumir o no comprender que el mundo cambió y la forma de trabajar también nos lleva directo al fracaso”. Concordando con esto, Valeska Puentes agrega que “eso debería ser una opción de cada uno, de cada persona, y no solamente de las madres, sino que también de los padres, porque en definitiva equidad de género significa ampliar esto a todos”.

2.1.10.2. Propuestas

En relación con los derechos de maternidad, Mamá Jurídica propone la regulación y reestructuración de las normas de protección a la maternidad, para que permitan ingresar a la madre a un mundo laboral justo. De esta manera, señala la necesidad de expandir el fuero maternal hasta los dos años del hijo o hija; la regulación, fiscalización y fijación del monto mínimo a pagar del “bono compensatorio” por derecho a sala cuna; y el otorgamiento de la facultad de decidir la hora de alimentación a la madre. Además, CAJVAL destaca la importante de establecer todos esos derechos tanto para hombres como para mujeres, pues esto es necesario para aumentar la coparentalidad. Por ello, propone como necesaria la extensión del postnatal parental a 84 días, lo que significa el mismo tiempo de beneficio que la para padres y madres.

Sumado a esto, y con respecto al teletrabajo, es un acuerdo de la mayoría de las organizaciones la necesidad de regular esta modalidad de trabajo como una legislación permanente, que pueda ser una opción para los trabajadores y trabajadoras que deseen utilizarla.

2.1.11. Conclusiones generales de las mesas de temática abierta

Sobre la base de las diez mesas realizadas se sistematizan los principales diagnósticos, evaluaciones y propuestas planteadas por las y los diferentes actores participantes.

» Desigualdades de género en el mercado laboral

En términos generales, es consenso la desigual distribución del trabajo reproductivo, y los efectos perjudiciales que generan sobre las mujeres. En esta misma línea, se enmarca la falta de equidad de género en el mercado laboral, que se ve influenciada por la baja participación en espacios de decisión; las mayores tasas de subempleo horario femenino o la adquisición de trabajos de medio tiempo por razones de cuidado; la sobrecarga de trabajo remunerado sumada al trabajo no remunerado; y la marcada brecha salarial existente. Son particularmente las fundaciones, organizaciones de la sociedad civil y las expertas y expertos, quienes destacan la imposibilidad de muchas madres de ingresar al mercado laboral, debido a la falta de un lugar seguro para el cuidado de sus hijos e hijas, la ausencia de redes de apoyo, el hostigamiento y acoso laboral a las madres, y la deficiente compatibilidad existente entre los horarios laborales con los de las escuelas, salas cuna y cuidadores y cuidadoras.

Por esto, **es acuerdo transversal la consideración de modalidades específicas de adaptabilidad**, como una estrategia que permitiría hacer frente a las dificultades de conciliación trabajo-familia. Así, se **destacan particularmente la flexibilidad horaria y el teletrabajo. Sin embargo, se sostiene que ellas no lograrán generar efectos positivos si es que no son acompañadas por políticas que fomenten la corresponsabilidad.**

» Cuidado de NNA

Es un consenso el impacto que tienen las labores de cuidado de niños, niñas y adolescentes en la inserción laboral de las mujeres. Principalmente desde organizaciones de la sociedad civil, asociaciones y sindicatos, es relevada la falta de redes de cuidado seguras para los hijos a hijas de quienes trabajan. Entre otros problemas, es opinión compartida que el derecho a sala cuna, como tal, sólo cubre cuidados hasta una cierta edad y, cuando se sobrepasa el umbral, madres y padres se quedan sin acceso asegurado a servicio de cuidado para sus hijos e hijas. Asimismo, se alerta sobre el alto costo de los centros de cuidado privados, además de problemas en la oferta de jardines públicos JUNJI, quienes no logran dar abasto a la demanda por cupos.

Dada esta condición, además de la brecha de género en la distribución de las responsabilidades de cuidado, son las mujeres las que se ven forzadas a utilizar permisos de vacaciones sin goce de sueldo, licencias médicas e, incluso, muchas de ellas, deben renunciar o son despedidas, como efecto de la necesidad de atender a las demandas de cuidado. Por esto, se propone **generar mayores apoyos y medidas de adaptabilidad horaria para trabajadores y trabajadoras cuidadoras, y extender los permisos maternales ya existentes en la legislación a padres y/o a otras figuras de apego, lo que lograría un impulso para una mayor corresponsabilidad social.**

Asimismo, se destaca la difícil situación en la que se encuentran las familias adoptivas homoparentales y las de acogida, puesto que su experiencia se complejiza al no contar con los derechos laborales relacionados a la maternidad o paternidad. **Por esto, se demanda una ampliación en la definición legal de lo que se entiende por familia y parentalidad, con el objeto de incluir a familias actualmente excluidas de beneficios otorgados a padres y madres trabajadores.**

» Cuidado de personas en situación de dependencia

Principalmente desde las Organizaciones de la Sociedad Civil, se releva la realidad de las familias cuidadoras de personas con necesidades especiales o en situación de dependencia. Es en este tipo de familias dónde el problema de los cuidados se vuelve un asunto especialmente crítico. En efecto, se habla de la incompatibilidad de estas labores con el trabajo remunerado, además de la falta de apoyos desde la política pública que les ayuden a sortear esta situación.

Por esto, existe un acuerdo desde la mayoría de las organizaciones, especialmente de aquellas provenientes de la Sociedad Civil, de la importancia de reconocer los cuidados como un trabajo de tiempo completo, frente a lo cual solicitan la instalación de algún **tipo de remuneración y/o apoyos financieros, además de medidas que permitan asegurar el ejercicio de derechos laborales básicos** que actualmente no se cumplen, como el derecho a días libres, vacaciones, el tiempo de no trabajo/descanso, las horas de colación, y el derecho a trabajar en una área limpia y ordenada. Finalmente, **se entiende también que todo esto debe ir acompañado de políticas de “desfamiliarización” del cuidado.**

» El derecho a sala cuna

Aunque transversal, son los sindicatos y expertos/as quienes alertan sobre los problemas que presenta la actual legislación sobre sala cuna, desde el número mínimo de 20 trabajadoras que exige la ley para que las empresas deban financiar y entregar el servicio - lo que se ha transformado en un incentivo para no contratar mujeres-, como también del uso inadecuado que realizan las empresas del “bono compensatorio”. En efecto, son las sindicalistas quienes denuncian que este último es utilizado como una estrategia para abaratar costos, entregando montos muchos menores a los que exige una sala cuna por el cuidado de NN, lo que genera que las trabajadoras terminen acudiendo a servicios de cuidado alternativos y/o irregulares. En esta línea, **es demanda transversal la necesidad de fiscalizar el cumplimiento de los beneficios de maternidad, regular la entrega del bono compensatorio, así como generar un sistema de sala cuna de acceso universal.**

» Jornadas Extraordinarias

Desde las asociaciones y sindicatos, se menciona la falta de políticas de conciliación para quienes trabajan en horarios no tradicionales, como jornadas extraordinarias y horarios nocturnos, lo que se entiende como un problema principalmente para las mujeres, puesto que los horarios no son compatibles a las labores de cuidado. Así, se señala que las jornadas nocturnas y los turnos laborales de 12 horas, especialmente presentes en el sistema de salud, impiden la compatibilización de la esfera del trabajo con la esfera familiar. En este marco, la **demanda principal consiste en la instalación de servicios de cuidado/salas cuna dentro de los establecimientos de salud, con suficientes cupos para todas y todos los empleados/as con hijos/as menores, además de la necesidad de mayor fiscalización para que las jornadas extraordinarias efectivamente cumplan las 12 horas máximas, pues muchas de las veces los horarios se extienden.**

2.2. Sesiones Teletrabajo

2.2.1. Sesión 1. Teletrabajo

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	Colectiva Resistencia Materna	Organización	Colectivo feminista se madres trabajadoras de familias monoparentales.
2°	Abogadas por compatibilidad laboral	Organización	Agrupación de abogadas en pro de los derechos laborales de las mujeres
3°	Arriba Mamás	Organización	Organización civil dedicada a impulsar iniciativas (legales, políticas públicas y privadas) que tienen por objeto preservar la salud mental materna.
4°	ASUME	Asociación	Asociación Nacional de Funcionarios de Superintendencia de Educación
5°	Gestoras en Red Chile	Organización	Articulación de mujeres trabajadoras que buscan consolidar una relación de trabajo colaborativo internacional.
6°	TECFEM	Organización	Fundación que se enfoca en el desarrollo laboral de las mujeres en áreas STEM y rubros masculinizados.

2.2.1.1. Diagnóstico

El diagnóstico que se realiza a partir de todas las organizaciones presentes es claro y común: existe una crisis en el modelo de cuidados. Se presenta todavía una clara asociación entre trabajo de cuidado y el género femenino, que dificulta el acceso de las mujeres al mundo laboral. Así, las exposiciones de las organizaciones, fundaciones y asociaciones asistentes comienzan desde la dificultad que tienen las mujeres para compatibilizar el trabajo remunerado con la crianza, mencionando como antecedentes la baja tasa de participación femenina, la alta cantidad de renuncias y suspensiones de trabajo y los altos números de licencias médicas. Además, el Colectivo Resistencia Materna, menciona la informalidad laboral a la que están sujetas muchas mujeres que buscan horarios más flexibles, que no pueden insertarse en un modelo de mercado del trabajo con jornadas largas y fijas. Sumado a esto, se comparte en la mayoría de las presentaciones, especialmente entre las organizaciones de madres y la única fundación presente (Gestoras en Red Chile, TECFEM y Arriba Mamás), la idea del efecto potenciador de la pandemia en este ámbito, que amplificó y generó una gran exigencia, sobrecarga laboral y mental, y burnout, que estuvo presente en las mujeres durante este periodo, por la imposibilidad de desconexión de las actividades domésticas y de cuidado. Así, Arriba Mamás señala que, si bien la “crisis de cuidados es anterior a la pandemia, la pandemia la agudizó, pero esos problemas venían de mucho antes”.

En este contexto el teletrabajo se entiende, desde todas y todos los actores presentes, como una solución a la problemática de la crisis de cuidados, pues se acuerda que esta es una modalidad que permite la conciliación entre trabajo y familia. Así, se habla de ampliar la Ley del Teletrabajo, permitiendo que esta no esté sujeta a la crisis sanitaria y a la voluntad del empleador o empleadora, sino que sea un derecho para los trabajadores y trabajadoras que ejercen labores de cuidado.

Regulación

Sin embargo, y a raíz de los problemas generados por la pandemia, es que todas y todos los actores presentes señalan la necesidad de regular el teletrabajo. Así, hay un consenso en que el trabajo remoto debe ser implementado con un enfoque de género, reconociendo su voluntariedad y su capacidad de generar modalidades de trabajo híbridas, y con regulaciones para evitar la precariedad. En general, se comparte la idea de que “el teletrabajo llegó para quedarse. Y si bien es una realidad que conocimos mayoritariamente en pandemia, ahora estamos en condiciones más favorables para ejercer el teletrabajo” (Abogadas por la Compatibilidad Laboral), condiciones que tienen que ver con mayores redes de apoyo, apertura de establecimientos educacionales, etc. Otro argumento que destaca, tanto por parte de los colectivos de madres, como de la asociación de trabajadores y trabajadoras (Arriba Mamá, ASUME, y Abogadas por la Compatibilidad Laboral), es la idea de la renuncia masiva de mujeres que sucederá el 1 de enero del 2023, si es que no se aplican regulaciones en estas temáticas, por lo que hacen “una llamada al gobierno a mantener el teletrabajo para todas las personas que han ejercido este derecho a propósito de la alerta sanitaria. No queremos retroceder y que las personas pierdan este derecho cuando termine la alerta sanitaria, ya que muchas madres o trabajadores deberán renunciar. Pero lo que queremos es que se mejore este derecho, que no precarice como el teletrabajo actual, en las condiciones las condiciones en las que se está ejerciendo” (Abogadas por la Compatibilidad Laboral).

Sin embargo, Arriba Mamás, señala la necesidad de fortalecer el sistema de fiscalización existente, pues durante la pandemia existieron casos de trabajadores y trabajadoras en donde no se garantizaron sus derechos, por no ser inscritos en la Ley del Teletrabajo bajo la excusa de la crisis sanitaria. Esto concluye en la necesidad de robustecer los anexos necesarios para resguardar estas

situaciones, pues muchas veces las denuncias tomaban demasiado tiempo, o debido a desinformación, eran manejadas de manera incorrecta. Además, se plantea que los acercamientos y fiscalizaciones iniciales no son incompatibles con una modalidad remota, pero que sí podría requerir de la presencialidad en un futuro.

Ventajas y desventajas

Los colectivos y asociación de trabajadores y trabajadoras reconocen una serie de beneficios en el teletrabajo que tienen que ver con los mismos empleados y empleadas, entre los que se menciona la posibilidad de compatibilizar trabajo y familia como el principal de ellos. Sin embargo, también se agrega la autonomía económica de las mujeres que trabajan de forma remota, y su capacidad de mantenerse activas laboralmente, disminuyendo el ausentismo, las licencias y las renunciaciones. Además, las organizaciones de madres y la asociación de trabajadores y trabajadoras (ASUME y Abogadas por la Compatibilidad Laboral), mencionan que el teletrabajo permite la inclusión de personas con dificultades de desplazamiento y de otras regiones o ciudades, ahorros en tiempos de viaje, y descongestión de las calles. Por último, Gestoras en Red Chile, desde una perspectiva de la gestación, agrega los beneficios del fortalecimiento del vínculo de la madre con el bebé, la posibilidad de prolongación de la lactancia materna, y el aumento en el bienestar y la autoestima materna.

Las Abogadas por la Compatibilidad Laboral, citando un estudio de la OIT e INAPI (2021)¹⁴, también destacan otros beneficios del teletrabajo, que tienen que ver con el empleador, empleadora u organización y con la ciudadanía. Así, por el lado de los empleadores

¹⁴ Disponible en: https://www.inapi.cl/docs/default-source/2021/centro-de-documentacion/estudios/teletrabajo/informe_teletrabajo_inapi_oit_2021.pdf?sfvrsn=1cd6873d_2

y empleadoras, se plantea la reducción de los gastos generales, la menor rotación de los trabajadores y trabajadoras, la mayor atracción de talentos, y el mayor compromiso laboral, mientras que para la ciudadanía el teletrabajo conlleva mayor amabilidad con el medio ambiente, menor presión para la infraestructura pública, aseguramiento de la continuidad de los servicios, mayor inclusión, y una disminución de los riesgos de la salud pública. A esto se suma la idea, compartida por todas las organizaciones, de que el teletrabajo no tiene porqué significar una pérdida de los derechos laborales ya garantizados para el trabajo presencial, ni un perjuicio para la equidad de género.

Todos estos beneficios del teletrabajo son confirmados por la asociación de trabajadores y trabajadoras (ASUME), que cuenta la experiencia de la implementación del teletrabajo dentro de la Superintendencia de Educación, y que destaca los beneficios que ésta ha tenido, no sólo para los trabajadores y trabajadoras, sino que también para la ciudadanía. Así, se señala que los funcionarios y funcionarias han logrado adaptarse al teletrabajo de manera satisfactoria, pudiendo ejercer sus actividades diarias de manera remota, e incluso pudiendo generar una marcación de horario no presencial sin mayores problemas. Además, la Superintendencia de Educación logró implantar una comunicación digital con sus funcionarios y funcionarias, lo que permitió regular el teletrabajo de los trabajadores y trabajadoras, e incluso marcar horarios de esta manera. De la misma forma, la atención al público también aumentó de manera virtual, debido a un acostumbamiento de la ciudadanía a acceder a las plataformas de manera online, identificando así que “la pandemia nos enseñó que podíamos hacer cosas que antes no sabíamos que podíamos hacer”.

Sin embargo, para ASUME, lo problemático ha sido la vuelta a la presencialidad, pues han “logrado tener todo un sistema, y ahora de manera como rápida nos han ido quitando todas estas posibilidades, y tenemos colegas, tenemos funcionarias que de verdad no van a poder seguir, ósea están evaluando básicamente la renuncia”. Esto no va solamente dirigido a trabajadores y trabajadoras con labores de cuidado, sino que también a trabajadores y trabajadoras de otras regiones o ciudades. ASUME, argumenta entonces, que las composiciones familiares cambiaron, los sistemas de ayuda ya no son los mismos, y los colegios redujeron

su jornada escolar, lo que cambió las condiciones y vuelve imposible compatibilizar el trabajo con el cuidado de menores.

Desde el otro punto de vista, sólo dos actores mencionan las desventajas del teletrabajo para el bienestar de las mujeres. La única fundación presente, TECFEM, por un lado, puntualiza la sobrecarga que se puede generar en las mujeres, considerando la baja participación masculina en el hogar. Además, puntualiza la explotación que puede causar el trabajo remoto si se encuentra de forma mal regulada, sumado a la falta del espacio físico y condiciones óptimas para trabajar en algunos hogares, y los riesgos en la salud mental que se generan debido a las autoexplotaciones y autoexigencias, que surgen de los prejuicios sobre la productividad del teletrabajo. Así también, la expositora señala que “hay muchas mujeres que prefieren no acogerse a la Ley del Teletrabajo por lo mismo, porque terminan destrozadas. Yo tuve que renunciar, por lo mismo, porque tengo un hijo que está a punto de cumplir 12 años, entonces, ¿Qué hago? Finalmente, una termina desbordada porque el teletrabajo tiene mucho que entregar, pero también tenemos mucho que perfeccionar”. De la misma manera, Gestoras en Red Chile, también comparte la puntualización de los efectos negativos de la salud mental en mujeres, sumando los factores de aislamiento que significa el trabajo desde el hogar, y la falta de redes de apoyo que se presentan.

Sin embargo, ambas organizaciones, posterior a mencionar todas estas complejidades, siguen entendiendo el teletrabajo como una medida favorable para compatibilizar trabajo y familia, lo que parece no ir acorde con los argumentos que los mismos colectivos entregan. Así, surge la idea de que las políticas de coparentalidad son medidas que tomarán mayor tiempo en lograrse, y que, por tanto, el teletrabajo surge como una opción mucho más rápida de implementar para solucionar esta problemática, opinión que es principalmente destacada por las asociaciones de madres. Al respecto, Colectiva Resistencia Materna señala que “sabemos que el acceso al trabajo formal en contexto de crisis de cuidado intensifica lo que conocemos como doble jornada laboral.

Sin embargo, el cambio cultural que implica construir una sociedad parentalmente corresponsable no ocurrirá de un día para otro, y es hoy, si es que no ayer, que las miles de mujeres precarizadas y sin redes de apoyo de Chile necesitan de derechos garantizados, tanto para ellas, como para sus niños, niñas y adolescentes, algo

que la institucionalidad ha fallado en conseguir, por lo cual, lo único que piden hoy, es que se le entreguen las oportunidades y medios para garantizarlo ellas mismas, con una gran urgencia”.

2.2.1.2. Propuestas

De esta manera, si bien se ha hablado generalmente sobre un consenso a la hora de mencionar la valoración de la aplicación del teletrabajo como modalidad estable, las organizaciones de madres comienzan a diferir a la hora de hablar de cómo implementar estas medidas. Así, la Colectiva Resistencia Materna señala que es necesario que la Ley 21.391 sea de carácter permanente, argumentando que “se requiere legislar de forma urgente sobre el teletrabajo. El teletrabajo es una modalidad aplicable en nuestro país, y quedó demostrado en estos años de cómo muchas labores y cargos pudieron ser modificados para ser desempeñados desde el hogar”. Así es que, según ellas, esta legislación debería generar una lista de trabajos que pudieran ser desempeñados desde el hogar, ya sean puestos que cambien su modalidad o nuevos empleos, además de generar incentivos a las empresas para tener puestos de trabajo remoto, considerando a madres que ejercen su maternidad solas, además de la edad de sus hijos e hijas. Por último, y rescatando la precarización que pudo haber generado el teletrabajo, se habla de que los canales formales de comunicación y sus tiempos deben ser regulados.

Arriba Mamás, si bien plantea una lógica similar, señalando como propuesta la regulación del teletrabajo y la flexibilidad laboral como un derecho de los trabajadores y trabajadoras que cuidan, no está de acuerdo con intervenir la Ley 21.391, sino que la Ley 21.392 u otra, con el objetivo de volver más general su aplicación. Así, lo que se plantea es la posibilidad de un teletrabajo permanente, que esté disponible tanto para madres y padres, de carácter voluntario y reversible, y que esté regularizado de forma extensiva para evitar la precarización. Además, se critica la idea de que el teletrabajo esté sujeto a la voluntad del empleador, y el hecho de que la ley deje caer el peso de las labores domésticas en una sola persona, lo que también es juzgado por la mayoría de las organizaciones de madres.

La Fundación TECFEM, en la misma lógica, señala la implementación de una metodología de trabajo para modalidad a distancia como solución para la conciliación

de la vida familiar, pero sumado a iniciativas como contar con redes de apoyo, definir y respetar los horarios de la jornada laboral, reducir la jornada, y fomentar las dinámicas extraprogramáticas de forma presencial, de manera que se promueva la convivencia y los vínculos sociales.

El colectivo de Abogadas por Compatibilidad Laboral, si bien presenta la misma lógica de la permanencia del trabajo remoto, lo realiza de una forma mucho más concisa, proponiendo la incorporación de un Artículo 206 TER a la legislación, donde se diga que por nacimiento o adopción el padre o madre podrá acceder a la opción de teletrabajo, el cual debe ser compatible con el derecho a sala cuna. Sumado a lo anterior, también se comparte la idea de una regulación integral del teletrabajo, entendiendo que debe implementarse con una perspectiva de género, evitando que esta sólo sea una modalidad utilizada por mujeres, además de señalar que debe ser una modalidad voluntaria y reversible, dando la opción de modalidades híbridas, garantizando las mismas condiciones laborales que las del trabajador o trabajadora presencial, y distinguiéndose de forma clara el tiempo del teletrabajo y el tiempo dedicado a tareas domésticas y de cuidados.

Por último, una de las propuestas más diferenciadas y definidas es la de Gestoras en Red Chile, que plantea los “co-work” como una idea que complementa el teletrabajo. Y es que, si bien se sigue la línea de la regularización del teletrabajo, que debe generar políticas para controlar los horarios, priorizar el cumplimiento de objetivos por sobre los horarios y resguardar la implementación laboral en casa, toma en cuenta la necesidad de redes de apoyo en este proceso, entendiendo que “el teletrabajo no se puede efectuar sin redes de apoyo, por lo que se necesita una responsabilidad social y del estado. Frente a esta necesidad, planteamos que se podrían crear o adaptar espacios tipo “co-work” comunales para madres, padres y cuidadores que lo requieran. Y esto sólo puede ser factible en la medida que se regule esta forma de trabajo y se ajuste a las necesidades de la maternidad y paternidad”. Así, estos “co-work” gratuitos y comunales podrían evitar la sobrecarga y el estrés mental que significa equilibrar simultáneamente tareas domésticas y remuneradas, pues cambian el espacio de la madre a una oficina más cercana a su domicilio.

A pesar de sus diferencias, todas las organizaciones coinciden en entender que el teletrabajo debe ser

reconocido como un derecho tanto para hombres como para mujeres, y debe de poder ser implementado simultáneamente para ambos. Y es que, según ASUME, para los hombres es más difícil acceder al teletrabajo, pues tienen menores autorizaciones en cambios de modalidad laboral que las mujeres, debido a los estereotipos de género, lo que les imposibilita un mayor involucramiento en las tareas del hogar. En esta línea, Abogadas por Compatibilidad Laboral destaca la idea de ampliar esta opción de teletrabajo no sólo a madres y padres, sino también a figuras de apego como abuelos y abuelas, parejas homosexuales, etc. Además, para evitar la “invisibilización” de las mujeres en el ámbito laboral, desde Arriba Mamás se propone un sistema de medición constante, que evalúe la brecha de género que existe en el teletrabajo, y en caso de que sea muy grande, genere campañas de concientización. Sumado a eso, también se habla de cuotas de participaciones laborales, que pueden implantarse en sindicatos para no subrepresentar a la población de mujeres teletrabajadoras. Sin embargo, se acuerda de que esta modalidad debe ir acompañada de políticas que promuevan la coparentalidad y un sistema nacional de cuidados.

2.2.2. Sesión 2. Teletrabajo

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	SUSESO	Experto	Superintendencia de Seguridad Laboral
2°	Red Feminista de Profesoras de Derecho del Trabajo	Sindicato	Agrupación de profesoras expertas en derecho laboral de la Universidad Católica de Valparaíso, Universidad de Valparaíso, Universidad de Talca, e integrantes del Centro de Estudios del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
3°	ISL	Experto	Instituto de Seguridad Laboral
4°	CUT	Sindicato	Central Unitaria de Trabajadores de Chile
5°	Daniela Horvitz	Experta	Abogada experta en derecho de familia
6°	FETRACALL	Sindicato	Federación de trabajadores de Call Center.
7°	Maternidad, Vida y Mujer	Organización	Organización en pro de los derechos laborales de las madres de familias monoparentales
8°	Evep Inicial	Sindicato	Sindicato de Red Integra

2.2.2.1. Diagnóstico

Todas y todos los participantes de la mesa tienden a coincidir en los riesgos que puede conllevar el teletrabajo para diferentes materias y actores. Y aunque lo realizan desde diferentes perspectivas, todos y todas coinciden en que el teletrabajo puede tener un sinnúmero de efectos negativos, que tienen relación con las desigualdades de género, problemas en salud mental, dificultad en la fiscalización laboral, etc. Sin embargo, existen leves diferencias con respecto a las posturas que toma cada uno.

Los expertos y expertas, por un lado, parecen limitarse a presentar el diagnóstico y los efectos mayormente negativos que ha tenido el teletrabajo en los trabajadores y las trabajadoras. Así, el Instituto de Seguridad Laboral (2022), sobre la base del informe “Trabajo a distancia por COVID-19 por cuestiones de salud, seguridad y empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector público”¹², implementado por la misma institución, señala que esta modalidad de trabajo “podría ser un buen aspecto de trabajo y desarrollo, pero bien hecho, con conciliación real, con división de tareas de acuerdo con el trabajo que se desarrolla”.

En el caso de la única organización de la sociedad civil participante en esta mesa, Maternidad, Vida y Mujer, luego de plantear, desde una perspectiva de las experiencias de las madres, todas las desventajas del trabajo remoto concluyen que esta modalidad, si bien puede ser un beneficio para algunas, podría ser una sobrecarga muy grande

para otras. Por último, los sindicatos parecen tener opiniones más fragmentadas, ya que, si bien la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) menciona que “no está en contra de la modalidad del teletrabajo, sino de las condiciones que este conlleva”; Evep Inicial dice que “no toda la solución es teletrabajo, mucho es flexibilidad. Si uno habla de conciliación trabajo y familia el teletrabajo no es la solución. El teletrabajo es la solución para el empresariado para ahorrar, para ahorrar infraestructura, para precarizar la condición del trabajador y trabajadora”. La Federación de Trabajadores de Call Center (FETRACALL, 2022), desde la misma lógica, y a partir de los resultados del estudio “La percepción de los y las trabajadoras del teletrabajo en Chile 2020”¹³, realizado en conjunto con CUT y OIT, menciona que “el teletrabajo ha sido un retroceso en leyes laborales para los trabajadores y las trabajadoras. Es como la fase cúlmine del modelo de relaciones laborales neoliberales en nuestro país. Y lo que ha traído consigo, es un evidente retroceso en derechos laborales”.

Transgresión de derechos laborales

La transgresión de los derechos laborales fue una materia que, si bien se podría considerar como una de las principales, fue desarrollada en mayor medida por los sindicatos y no por los expertos y expertas. Y es que, los sindicatos, hablando principalmente desde su propia experiencia, señalan que los costos de la implementación del teletrabajo (como computadoras, material de apoyo, celulares, cuentas de energía eléctrica) fueron asumidos casi mayoritariamente por los trabajadores y las trabajadoras, y que significaron una baja en los ingresos, además de la pérdida de bonos, gratificaciones, viáticos, y la disminución de la renta variable, que afectó directamente las remuneraciones. Sumado a esto, el teletrabajo generó la transgresión de derechos laborales como el no respeto al horario laboral, la sobrecarga, el no respeto al derecho a la desconexión, la ausencia de mutualidades, la intromisión y pérdida de la privacidad, los efectos negativos en la precarización de las condiciones de trabajo, y la falta de empatía por parte de las jefaturas. Por último, se menciona también desde los sindicatos, el efecto que tiene el teletrabajo en la sindicalización y coordinación sindical, y las consecuencias que esto podría tener en la “re-masculinización” de estos espacios.

De forma similar, la organización Maternidad, Vida y Mujer, también denuncia las mismas vulneraciones, pero agregando los problemas que tienen que ver con la compatibilidad del perfil del cargo y el teletrabajo, pues muchos contratos no tienen una descripción clara de esto en el contrato, lo que significa un problema no

sólo a la hora de solicitar teletrabajo, sino que también en adaptar las funciones a esta modalidad. Además, la organización menciona los derechos maternales, donde se acusa el no respeto por parte de los empleadores y empleadoras a la hora de alimentación, el no pago del bono de la sala cuna, la falta de regulación del “bono compensatorio”, y la falta de pronunciamiento estatal sobre estos temas.

Todo esto desencadenó, en que incluso Evep Inicial generara una demanda contra la Fundación Integra, “porque desde el 2020 se cometieron una serie de abusos con los trabajadores. Frente a esto, nuestros afiliados decidieron exigir una demanda para el pago retroactivo de todas las prestaciones para los cargos que estuvieron continuamente sometidos al teletrabajo”. Y es que, se menciona que se vieron obligados a implementar el sistema de gestión de la calidad SAC en plena pandemia, lo que implicó la elaboración telemática de un diagnóstico, propuestos y compromisos de las familias y equipos, el desarrollo y evaluación de un plan educativo a distancia, la organización con las comunidades educativas, la distribución de canastas de alimentos, la participación en capacitaciones telemáticas, y el desarrollo de acciones de soporte.

La CUT, muy atinentemente, señala, con respecto a esta temática, que el trabajo decente es un trabajo productivo, adecuadamente remunerado, realizado en condiciones de seguridad, con derecho a voz y representación, y libre de toda forma de discriminación, condiciones que no necesariamente garantiza el teletrabajo. Finalmente,

¹² El informe aún no está publicado. Se presentan resultados preliminares.

¹³ Disponible en: <https://cut.cl/cutchile/2021/01/26/estudio-fetracall-cut-costo-del-teletrabajo-ha-sido-asumido-por-los-trabajadoras-y-es-visto-como-un-experimento-improvisado/>

el único de los expertos que menciona comentarios en relación con estos temas (probablemente porque las otras exposiciones estaban centradas en otras problemáticas), es el Instituto de Seguridad Laboral, que muestra los desafíos en la disposición de infraestructura tecnológica e implementos ergonómicos. Y es que, aunque se desarrollaron capacitaciones a los empleados y empleadas sobre teletrabajo, estas no respondieron realmente a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, a lo que se le suma la mayor carga laboral percibida, que se presenta como menos productiva y con problemas de concentración.

Dificultad en la fiscalización

Tanto las organizaciones de la sociedad civil, los expertos y expertas y los sindicatos, advierten de la problemática que puede surgir en cuanto a la fiscalización del trabajo remoto, cuestión que está directamente relacionada con las vulneraciones descritas anteriormente. Así, la mayoría de los sindicatos señalan que la fiscalización del teletrabajo es compleja, y que en la práctica ha sido deficiente, además de considerar el avance en esta materia como una cuestión esencial. En esta línea, FETRACALL denuncia la "falta de fiscalización del teletrabajo de los organismos públicos. Hubo una cantidad muy pequeña durante ese periodo de pandemia de fiscalizaciones, a sabiendas de que había alrededor de 1.700.000 personas realizando teletrabajo en ese periodo. Por lo tanto, lo que notamos ahí, fue que se dio una banda ancha a los empresarios y los empleadores para cambiar las condiciones laborales para los trabajadores".

La organización Maternidad, Vida y Mujer, destacando el tema más ampliamente, señala tres problemas con respecto a la fiscalización. En primer lugar, se menciona que la única forma de poder recurrir ante una negativa del empleador o empleadora de otorgar teletrabajo es a través de los canales de demandas o recursos de protección, los cuales son poco frecuentados por el miedo a la pérdida del trabajo remunerado. En segundo lugar, como la ley deja sujeta el teletrabajo a la voluntad del empleador o empleadora, se menciona que sólo se pueden imponer multas, pero no obligar a cambiar la modalidad a formato remoto a la jefatura. En tercer lugar, la fiscalización del teletrabajo sólo se basa en lo establecido por el contrato, y no en las funciones efectivamente realizadas, que pueden ser modificadas en el trabajo remoto. Por último, Daniela Horvitz, experta en derecho de familia e infancia, también se refiere a la falta de fiscalización, entendiendo

que la privacidad del hogar no permite controlar no sólo las condiciones laborales, sino que también las condiciones de cuidado. Es decir, el derecho a la privacidad choca con el derecho de los NNA (niños, niñas y adolescentes) a un cuidado de calidad, pues el estado no puede garantizar que estas personas estén recibiendo un cuidado adecuado dentro de los hogares.

Salud mental y física

La salud es una de las problemáticas mencionadas por todas las organizaciones presentes en la mesa, que señalan el efecto del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores y trabajadoras. La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), como parte de los expertos y expertas, muestra el porcentaje de centros de trabajo en riesgo alto por dimensión del cuestionario SUSESO/ISTAS21(2021), presente en el informe "Riesgo psicosocial laboral en Chile Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en 2021", y menciona que mientras que la dimensión de exigencias y la dimensión de autonomía de los trabajadores y trabajadoras se mantienen relativamente estables entre el 2016 y el 2021, las dimensiones de roles y apoyo social, y compensaciones e inseguridad del empleo aumentan significativamente. Además, sorprendentemente, la dimensión de doble presencia baja radicalmente.

Sin embargo, existen diferencias en esta materia. La posición de la SUSESO declara: "se dijo que iba a haber una pandemia de salud mental. Yo todavía no tengo datos que puedan demostrar que hubo una pandemia de salud mental. La pasamos mal, la estamos pasando mal, pero hay que seguir adelante, y justamente salud mental significa que somos capaces de enfrentar el estrés normal de la vida, pero, además, somos capaces de trabajar de forma productiva, así que eso es parte de la salud mental". Sin embargo, Daniela Horvitz, interpelando directamente esta frase, señala que la pandemia sí ha generado una crisis grave y severa en la salud mental, posicionándose desde el foco del sinfín de NNA que no fueron escolarizados durante la pandemia, y que no pudieron homologar la socialización ni la educación de sus pares.

Por otro lado, los sindicatos también parecen posicionarse en el reconocimiento de una crisis en

la salud mental, especialmente Evep Inicial, que plantea que “el ISTAS es súper importante de tomar en consideración, pero también un ISTAS actualizado a la pandemia, porque el ISTAS que se toma no incorporaba la pandemia. Obviamente que, si uno colocaba la doble presencialidad, si uno lo toma desde el punto del trabajo, claro que baja a 0, porque yo estoy en el domicilio, pero a costo de trabajar desde las 6 de la mañana hasta las 2 de la mañana para poder cumplir con los trabajos que se nos solicitan”. Así, el resto de los sindicatos también evidencian los efectos de la sobrecarga del teletrabajo en los trabajadores y trabajadoras, que generan tensión, estrés, adicción al trabajo, ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, fatiga mental, sensación de aislamiento, incertidumbre y conflictos de rol. A esto, también se suman factores de estrés por la mala adaptación a la TICs, y problemas emocionales que puedan conducir a alteraciones mentales, surgidas de frecuentes conflictos entre las emociones “requeridas” en su trabajo y las que el trabajador o trabajadora realmente quiere expresar.

Además, los sindicatos agregan la salud física, que parece ser un tema no tocado por los expertos y expertas. De esta manera, se menciona que el sedentarismo puede ser un factor nocivo, que favorece el riesgo de sufrir enfermedades, y que contribuye a deteriorar el funcionamiento cotidiano, o que simplemente impide el mayor disfrute de las experiencias diarias. Sumado esto, se habla de las malas condiciones ergonómicas, como la mala ubicación física del puesto de trabajo, el mal equipamiento del espacio físico de trabajo, problemas de la luz, temperatura, etc., que pueden provocar sensaciones de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitations, trastornos del sueño, tensión y dolor muscular, palpitations, agotamiento, problemas respiratorios, mareos o vértigos y dolores de cabeza.

Inequidades del teletrabajo y enfoque de género

La mayoría de los expertos y expertas y sindicatos, coinciden en las inequidades que se presentan en el teletrabajo, entendiendo que es una modalidad que es más probable y mejor para personas con formación técnico profesional, lo que genera una discriminación arbitraria hacia aquellos trabajos más precarios, que no pueden realizar teletrabajo, considerando que existe una desigualdad en el acceso a la tecnología y a la conexión a internet. Pero a esto, también se le debe sumar la idea de que existe una brecha de género, pues las labores de cuidado están sumamente feminizadas,

además de que es generalmente quien gana menos quien se queda en el hogar. Así, ocurre frecuentemente que son mujeres las que permanecen en el espacio privado, mujeres que no tienen formación necesariamente en trabajo de cuidados, y que presentan bajas redes de apoyo. De esta manera, el teletrabajo significa para ellas una mayor alteración en las dinámicas laborales, y más desafíos en la conciliación trabajo/familia, pues deben asumir una carga laboral adicional, debiendo responder a una multiplicidad de roles.

Se habla así de una doble presencialidad, pues “cuando las mujeres se encuentran teletrabajando, y al mismo tiempo realizando labores de cuidado, lo que se les está exigiendo básicamente es realizar dos trabajos en una misma jornada” (Daniela Horvitz). Así, hay un aumento en las tareas de cuidado, sin que se haya producido una mejor distribución de las labores entre mujeres y hombres, lo que significa un impacto negativo del teletrabajo en la coparentalidad. Además, la separación entre vida privada y vida laboral muchas veces no es posible dentro de los hogares, pues su tamaño es reducido, por lo que los espacios familiares y domésticos deben ser compartidos con el laboral.

En este sentido, Maternidad, Vida y Mujer plantea que “quien es la que se hace cargo del cuidado es la madre. Entonces, estar con un niño es incompatible con el trabajo. ¿Las mamás por qué piden esto? Porque pueden estar con sus hijos, ir a buscarlos, no tienen a lo mejor una red de apoyo donde dejarlos, porque no hay cupos en las salas cunas, porque no hay cupos en JUNJI, en INTEGRA, porque no te alcanza para poder pagarle a alguien que lo cuide. ¿Entonces qué hago? Me quedo con mi hijo en la casa”. Es por esto, que Evep Inicial plantea que el teletrabajo debe darse por metas, no cumpliendo un horario establecido, pues las labores de cuidado dificultan esta conexión diaria tan extensa.

La unión de estas desigualdades deriva en una perspectiva interseccional para entender el problema del teletrabajo y el género, que se encuentra presente en prácticamente todas las organizaciones de la mesa. Desde los sindicatos, la CUT menciona que la estratificación económica de los hogares tiene efectos en la injusta modalidad de organizar el cuidado de las personas, pues las posibilidades de adquirir servicios de cuidado en el mercado dependen del estrato socioeconómico al que se pertenece, lo que genera presiones sobre el tiempo de trabajo dedicado a los cuidados, sobre el tiempo de trabajo remunerado y sobre el tiempo libre. Además, se menciona que es necesario

reafirmar que no todas las mujeres son iguales, por lo que no es lo mismo ser una mujer indígena, joven, residir en la ciudad o el campo, vivir en su país o ser migrante, tener o no hijos e hijas, estar en la tercera edad, etc.

Esto significa, tal como dicen la mayoría de los expertos y expertas y las organizaciones de la sociedad civil, que el teletrabajo no tiene igual significado para todas las personas. Maternidad Vida y Mujer, señala que “el teletrabajo es una posibilidad. Pero si va a ser una ley, si esto va a quedar determinado, tienen que estar las reglas claras. Y hoy no tenemos las reglas claras. Existen diferentes realidades, donde para algunas es fabuloso, porque pueden estar en la casa, porque pueden externalizar los cuidados o tienen ayuda. Hay madres que no quieren realizar teletrabajo, porque es una sobrecarga. Hay unas que lo necesitan porque no tienen red de apoyo”.

Adicionalmente, FETRACALL, también menciona las situaciones de violencia que se pueden generar en el teletrabajo hacia las madres, entendiéndose no sólo la violencia intrafamiliar que pueden sufrir mujeres, sino que también la violencia por parte del empleador o empleadora que se puede mostrar a la hora de generar negociaciones individuales. Por último, Daniela Horvitz menciona el punto de la compensación económica para el cónyuge que realiza labores de cuidado y trabajo doméstico, entendido como una valorización de la pérdida de chances. Sin embargo, si es que se implementa el teletrabajo, se podría ver perjudicado este derecho, pues se comenzaría a entender que realizar tareas domésticas y labores de cuidado con el hogar podría no ser incompatible con la realización de un trabajo remunerado.

Derechos de la infancia

Daniela Horvitz, tomando una posición que sigue la Convención Internacional de los Derechos del Niño, destaca el Artículo N°18, que señala que los estados adoptarán todas las medidas apropiadas para que los niños y niñas cuyos padres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios e instalaciones de guarda de niños para los que reúnan las condiciones requeridas, derecho que se ve problematizado en el teletrabajo, especialmente en lo que refiere a materia de calidad. Y es que, si se entiende que padres y madres, además de no contar con la preparación profesional necesaria para realizar cuidados, se mantienen simultáneamente

realizando labores de trabajo remunerado, se puede generar un desmedro en la calidad de los cuidados que reciben los niños y niñas, porque las labores de cuidado son de atención permanente y a tiempo completo. Así, “lo que se produce es que hay un deber del estado, que es proveer de un buen lugar para que la mujer trabajadora pueda dejar a su hijo para que pueda ejercer otra labor eventualmente remunerada, y soslayamos del estado esa obligación y se la recargamos al trabajador o a la trabajadora, porque tiene que cumplir con este estándar de cuidado y al mismo tiempo desarrollar una labor remunerada”.

A este argumento, agrega el derecho a la educación y el derecho a la socialización, que se pueden interferir mediante el teletrabajo si el niño o niña en casa no recibe la calidad educativa que merece, ni las oportunidades de socialización necesarias para su desarrollo. Todo esto se junta con las condiciones del lugar, pues es derecho del niño y niña que los Estados garanticen que las instituciones, servicios y establecimientos encargados del cuidado o la protección de los niños y niñas cumplan las normas de seguridad, sanidad, número y competencia de su personal. Sin embargo, y debido a la privacidad de los hogares, esta es una materia que no se puede garantizar en caso de existir cuidados permanentes dentro del hogar, lo que imposibilita detectar oportunamente casos de negligencia. Además, la experta destaca la discriminación arbitraria a los trabajos más precarios, que no pueden realizar teletrabajo, lo que significa una diferencia entre los niños y niñas cuyos padres sí pueden realizar esta modalidad y los niños y niñas cuyos padres no pueden, lo que ensancha la brecha de la calidad de cuidados y la educación entre distintos NNA.

2.2.2.2. Propuestas

Los sindicatos son los que mayormente presentan una serie de propuestas, que se plantean como necesarias en caso de que se decida implementar el teletrabajo de forma permanente. Y estas tienen, en general, relación con la necesidad de evitar los abusos laborales de los que ya fueron testigos durante la pandemia. Así, es que se habla de la obligación del empleador de asumir los costos y gastos del teletrabajo, como lo son la conectividad, el espacio de trabajo, la tecnología necesaria, etc., que es requisito para corregir las desigualdades de conectividad. Además, se habla de la

prohibición de las zonas rojas (zonas donde no existe conectividad) a la hora de realizar contratos de trabajo, sumado a la necesidad de que los empleadores y empleadoras realicen capacitaciones en la modalidad de teletrabajo, evitar horarios extensos y regular los tiempos de desconexión mediante pactos entre los trabajadores o trabajadoras y empleadores o empleadoras (Evep Inicial, FETRACALL).

Por el lado de la salud mental, se habla de disponer especial atención en la salud laboral, generando acciones para disminuir los riesgos psicosociales, mejorando el apoyo, soporte y empatía a los trabajadores y trabajadoras, y realizando un abordaje comprensivo de los resultados de la encuesta de los riesgos psico laborales ISTAS. Esto se complementa con una mejor fiscalización de las condiciones del teletrabajo, que significa generar mayor coordinación y aumentar las sanciones a empleadores y empleadoras que incumplan estas normas, hecho que es necesario para evitar que los tiempos de respuesta sean excesivos. Así, también se plantea mejorar la regulación y desarrollo legislativo en estos temas, tomando en cuenta el teletrabajo como un derecho colectivo, la protección de los datos, la salud laboral, la organización del trabajo y los aspectos organizacionales que tienen relación con los sindicatos (Evep Inicial, FETRACALL).

Por último, todos los sindicatos prestan atención a la necesidad de considerar la equidad de género en la propuesta que se desarrolle con respecto al teletrabajo. Así, la mayoría de los sindicatos, señalan que es de particular importancia que la regulación del trabajo a distancia atienda también a la necesidad de evitar que la extensión de esta modalidad de prestación de servicios determine un retroceso en la distribución de las responsabilidades y cargas familiares. De esta forma, la CUT, destaca principalmente la necesidad de reconocimiento del trabajo de cuidados, a través de una remuneración adecuada, la necesidad de reducir los trabajos de cuidado, mejorando la infraestructura y cobertura de los centros y servicios del cuidado, y la necesidad de redistribución de estos trabajos, para avanzar hacia el paradigma de la coparentalidad. Sumado a esto, Evep Inicial plantea la realización de mesas de trabajo que aborden estos temas de corresponsabilidad, y la idea de posibilitar el teletrabajo permanente o parcial para trabajadoras embarazadas, con enfermedades crónicas de base, o

con situaciones de cuidado de adulto mayor dependiente u otro.

Esto se condice con lo que plantean los expertos y expertas, principalmente el Instituto de Seguridad Laboral, que señala la necesidad de implementar un enfoque de género en el teletrabajo, garantizando que este sea libre de estereotipos, por lo que es necesaria la realización de capacitaciones en coparentalidad. De forma similar, Daniela Horvitz señala que “desde el derecho de familia, nosotros esperaríamos que el acento se ponga en medidas de coparentalidad, que apuntemos al ideal del Artículo N° 222 y N° 225 de nuestro código civil”. Además, desde una postura de que el teletrabajo es una modalidad de trabajo que llegó para quedarse, el Instituto de Seguridad Laboral propone una serie de mejoras que buscan la regularización de este, y que sugieren la implementación del teletrabajo a escalas temporales e institucionales. Así, se habla de la necesidad de generar liderazgos que sean capaces de desarrollar prácticas de coordinación remota y reconocer factores de riesgo a distancia. También, se menciona la integración de apoyos psicoemocionales y psicolaborales; desarrollar instancias de trabajo con funcionarios; generar seguimiento de casos críticos; definir accidentes y clima laboral en un ambiente de teletrabajo; regular los horarios de trabajo y de comunicación; y reenfocar la evaluación, la gestión y monitoreo del trabajo, balanceando los instrumentos de desempeño y evaluación informal para aplicarlos al teletrabajo. De esta manera, se propone establecer una línea base de buenas prácticas y estándares mínimos, lo que permite avanzar hacia ello de mejor manera.

Por último, la Red Feminista de Profesoras de Derecho del Trabajo presenta una serie de regulaciones internacionales que pueden servir como referencia para Chile, mencionando que tienen “regulaciones en algunos países que se han hecho cargo de señalar expresamente estas medidas que son tan necesarias, y que deben ir acompañadas de otras medidas para que sean efectivas, como la fiscalización, y que permitan una equidad e igualdad en estas materias”. Entre estas se encuentra Argentina, España y la Unión Europea, que mencionan dentro de su legalidad explícitamente la coparentalidad, y Costa Rica, que establece una política nacional de cuidados, cuyo objetivo es la corresponsabilidad de los cuidados y la igualdad de género. Todo esto es necesario para entender el teletrabajo como “una modalidad nueva que efectivamente nos habla de incorporar desafíos que no pueden desviarnos de esta línea del trabajo decente” (CUT).

2.2.3. Sesión 3. Teletrabajo

Asistentes			
	Nombre	Tipo de Actor	Descripción
1°	Scotiabank	Empresa	Banco
2°	CPC	Gremio	Confederación de la Producción y del Comercio
3°	SOFOFA	Gremio	Sociedad de Fomento Fabril.
4°	ISP	Experto	Instituto de Salud Pública.
5°	Chile Mujeres	Fundación	Organización sin fines de lucro que promueve la igualdad de derechos y oportunidades laborales de las mujeres
6°	AMSA	Empresa	Antofagasta <u>Minerals</u> , compañía minera internacional con base en Chile
7°	Reactive Consultores	Empresa	Consultora que, entre otros, presta asesorías en el área de gestión de personas, equidad y conciliación trabajo-familia.
8°	ISAPRE Fundación	Sindicato	Sindicato de la ISAPRE de <u>trabajadores y trabajadoras del Banco Estado</u>

2.2.3.1. Diagnóstico

En general, todas y todos los actores de la mesa tienden a coincidir en valorar las jornadas híbridas como las mejores modalidades de trabajo, sólo garantizando el teletrabajo total para ciertas causales extraordinarias, como situaciones de discapacidad. El argumento central para defender esto, es la flexibilidad y la adaptabilidad que otorga, pues se presenta una visión compartida de que existe una diversidad de experiencias dentro del mundo de los trabajadores y trabajadoras, por lo que se vuelve necesaria una solución que pueda responder a esta multiplicidad de vivencias. Así lo plantea, por ejemplo, la SOFOFA: "depende mucho de la realidad. Yo creo que tratar de 'encajonarlo' (el teletrabajo) es complicado, por la naturaleza de los negocios...acá siempre está este tema de la adaptabilidad y que no sea precariedad, yo creo que ahí hay que buscar la forma y quizá buscar espacios donde las empresas puedan acordar esto con los trabajadores y, cuando hay sindicatos, sería muy bueno poder incorporarlos en las diferentes soluciones".

De este modo, es difícil escoger una modalidad, porque va a depender de cada persona y empresa particular, pues hay diversas variables que deben estar consideradas para tomar una decisión, lo que significa que no se puede hablar de una única solución. Así, lo híbrido se presenta como una modalidad que permite la presencialidad, pero también otras alternativas de empleabilidad y de trabajo a distancia. Tal como señala la CPC: "es difícil saber cuál fórmula es mejor, porque va a depender de cada empresa y de cada persona... por tanto, yo creo que no se puede hablar por ningún motivo de una única variable o una única alternativa (de teletrabajo). Yo pienso que una variable híbrida siempre tiene un valor, en la medida que sea posible, por ejemplo, si bien yo les estoy hablando a la

distancia, lo cual es muy 'ad hoc' al tema que estamos viendo, también muchas veces es bueno verse, muchas veces es bueno compartir también". Así, la CPC defiende la idea del teletrabajo como una modalidad que presenta ciertos beneficios, pero también ciertos problemas, y que tuvieron relación con su rápida implementación en pandemia. Por esto, se entiende lo híbrido como la mejor opción, pues es una modalidad que permite conjugar la presencialidad con los beneficios que entrega el trabajo a distancia.

La representante de Scotiabank, a propósito de esta idea, destaca las jornadas híbridas dentro de su empresa como una "oferta de valor", que se puede ofrecer a las nuevas y antiguas generaciones, señalando que mediante esta metodología buscan retener y atraer a los mejores talentos. Así, se defiende que la modalidad a distancia llegó para quedarse, opinión que es compartida por la CPC, Reactive Consultores y SOFOFA.

Ahora bien, mientras que las empresas presentes y los representantes de gremios valoran las modalidades híbridas, el Instituto de Salud Pública menciona que no hay acuerdo en que el teletrabajo pueda ser beneficio, en ninguna de sus modalidades, pues sus efectos dependen, entre otros, de las condiciones en las que se desarrolle. Ellos entienden, desde una perspectiva organizacional, que el equilibrio no es meramente conciliación, sino que tiene detrás una serie de factores administrativos, como la carga de trabajo, el control o la autonomía del trabajador o trabajadora, los liderazgos, la falta de apoyo social y el tamaño de las empresas. Y es que, organizaciones grandes tienen recursos y departamentos de gestión de personas, pero las microempresas, muy comunes entre las mujeres, frecuentemente no cuentan con los recursos para distribuir la carga.

Concordando con las empresas, la Fundación Chile Mujeres destaca la necesidad de mantener el teletrabajo, entendiendo que es necesaria su regulación, pero no su eliminación, pues es una herramienta de adaptabilidad laboral para hombres y mujeres. Por último, el sindicato presente, respaldando esta posición, destaca que desde los trabajadores y trabajadoras se habla de una jornada híbrida o flexibilidad laboral, pues se vuelve muy complejo cumplir con una jornada con horarios establecidos de forma rígida, pues las labores de cuidado demandan una mayor adaptabilidad horaria.

Ventajas y desventajas

Específicamente al momento de identificar ventajas y desventajas del teletrabajo, con respecto a las primeras, las empresas y gremios presentes destacan el trabajo híbrido, asociándolo a una mayor productividad, a la flexibilidad horaria, y los efectos virtuosos que generaría sobre la conciliación entre el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y de cuidado.

Asimismo, también destacan que ofrecer esta modalidad daría la posibilidad de mejorar la formalización de los empleos, además de la retención laboral, especialmente para las mujeres. En este ámbito, la Fundación Chile Mujeres, releva los resultados del estudio "Survey Findings: Workplace Flexibility (2014), que demuestra los impactos positivos del trabajo remoto en la felicidad, la productividad, la calidad de vida y la permanencia de las personas en las empresas. El teletrabajo se puede realizar ciertos días a la semana, ciertos meses del año e, incluso, durante ciertas etapas de la vida, entregando una flexibilidad que impacta positivamente en la

empleabilidad femenina. En la misma línea, Scotiabank señala que ha realizado estudios internos para medir el impacto del teletrabajo dentro de sus empleados y empleadas, quienes han identificado un mejoramiento en su calidad de vida. Valoran el poder estar tiempo en sus hogares, además del ahorro en tiempos de traslado. Dentro de los aspectos negativos, relevan el asunto de la "hiper-conectividad", lo que exige impulsar mecanismos que permitan asegurar una desconexión efectiva, además de la formación de liderazgos que orienten sus prácticas en esta línea.

Sólo hay una empresa que destaca los efectos negativos del trabajo híbrido, que señala la poca estructura que se puede generar con un cambio de modalidad constante, lo que no sucedería con una modalidad fija durante todos los días de la semana (Reactive Consultores). Sin embargo, lo que sí se destaca a cabalidad entre las y los actores, son las consecuencias negativas del trabajo remoto. El Instituto de Salud Pública, como experto, menciona el "burnout" o el estrés organizacional, los trastornos musculoesqueléticos, los problemas para

dormir, los trastornos ansiosos o depresivos, la soledad del trabajador o trabajadora, el aislamiento social, los liderazgos disfuncionales, y la pérdida de límites entre lo laboral y lo familiar, que podría generar una “doble presencia” en el caso las mujeres. Sumado a esto, destaca las consecuencias organizacionales, como la insatisfacción laboral, la sobrecarga laboral, y el aumento en las intenciones de renuncia. Finalmente, otra de las adversidades importantes, se relaciona con las dificultades a la fiscalización de las condiciones de trabajo que conllevan las modalidades a distancia.

Por el lado de los sindicatos, también existen significativos esfuerzos para evidenciar estas problemáticas, destacando las mayores complicaciones para atender clientes de mayor edad de manera remota, la violencia que puede producirse dentro de los hogares, la falta de espacios de “sanación”, como lo es la oficina, los efectos negativos en salud mental, y la ambigüedad de la ley, que somete su ejercicio a la decisión del empleador o empleadora. Sin embargo, se señala desde la mayoría de las organizaciones, que tampoco es ideal generar un reglamento rígido, pues todas las realidades son diferentes y requieren de diferentes estructuras. Así, se termina en la misma conclusión, que destaca la idea de generar pactos y diálogos entre trabajadores y trabajadoras y empleadores y empleadoras.

Enfoque de género

Otro punto en común, y destacado por todas y todos los actores, es la importancia de la corresponsabilidad y coparentalidad, entendiendo que es necesario otorgar el beneficio del trabajo híbrido o teletrabajo tanto para trabajadores como para trabajadoras, lo que es necesario para dejar de entender las políticas de conciliación familiar como un beneficio únicamente femenino. Según Reactive Consultores, los hombres sufren efectos en su salud mental y trastornos depresivos luego de su jubilación, debido a su falta de redes y habilidades sociales que no han sido construidas durante su vida, condición que puede evitarse con una coparentalidad más integrada. Así, también se habla entre las y los actores que la corresponsabilidad no sólo alude al cuidado de NNA, sino que también incluye la atención a personas mayores o en situación de discapacidad. Por esto, desde la mayoría de los actores y actrices presentes - Scotiabank, CPC, Antofagasta Minerals (AMSA), sindicato ISAPRE Fundación, Chile Mujeres -, se acuerda que modalidades de teletrabajo podrán efectivamente

favorecer la conciliación entre trabajo y familia, tanto para hombres como para mujeres, sólo si están unidas a la corresponsabilidad. Por esto, también se comparte la visión de que la implementación de modalidades de trabajo híbrido debe estar acompañada de otras iniciativas que fomenten la corresponsabilidad.

El experto presente, el Instituto de Salud Pública, también destaca que generalmente los sectores más feminizados son los que presentan mayores iniciativas de conciliación, debido a la división sexual del trabajo, que produce mayores problemas para mujeres y cuerpos feminizados. Esto significa que las mujeres que trabajan de forma remunerada llegan a la casa a seguir trabajando, lo que afecta en su tiempo de recuperación, su desconexión psicológica y su uso del tiempo libre y de ocio.

Además, se habla de la idea de la “re-masculinización” de los espacios, problema identificado por casi todas las organizaciones. Y es que, la primera necesidad de adquirir teletrabajo es siempre de la mujer, debido a razones culturales. Sin embargo, Chile Mujeres difiere un poco, y señala que este no es un riesgo inmediato, pero si a largo plazo, pues las mujeres en puestos de dirección seguirán con presencialidad, debido a que sus hijos e hijas generalmente son mayores. Sin embargo, son las futuras generaciones las que podrán enfrentar esta problemática, especialmente mujeres con NNA en edad preescolar, que disponen como única solución al teletrabajo.

En este punto, Scotiabank agrega la preocupación de los espacios de reunión y socialización que se pueden perder, lo que va de la mano con la “invisibilización” de las mujeres en el espacio del trabajo, punto que también es señalado desde los sindicatos y las fundaciones. Pero esto no es compartido por todas las organizaciones, ya que la empresa AMSA destaca que el teletrabajo es promotor de la equidad de género, pues el aumento de las mujeres en la empresa se ha dado debido a esta modalidad. Así, para ellas, es la descripción del cargo lo que permite que se pueda teletrabajar o no, no el género.

Experiencias en trabajo híbrido y flexible

Scotiabank, desde su propia experiencia, señala que el trabajo híbrido ya se había implementado dentro del banco en el 2017, con una modalidad híbrida y con excelentes resultados en la productividad. De esta manera, afirman que el teletrabajo llegó para quedarse a la empresa, pues la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras prefieren la modalidad híbrida según las encuestas realizadas. Actualmente, ellos y ellas funcionan bajo una lógica de ampliar la Ley 4.376 fuera de la contingencia de la crisis sanitaria, y plantean tres modalidades para su ejercicio: permanente parcial, que significa entre 1 y 4 días de teletrabajo; permanente total, que está autorizado sólo para personas con credencial de discapacidad; y circunstancial o contingente, que significa una modalidad telemática de todos o algunos días de la semana debido a una situación de contingencia.

AMSA, de la misma manera, muestra la experiencia del Programa Innovador Aprendices Relevos Turnos Mina. El programa, mediante un sistema de relevo de turnos, busca solucionar a nivel operacional los lapsos de producción que existen en la empresa, con buenos resultados. Así, permite a vecinas y vecinos de María Elena trabajar en horario parcial, fomentando la inserción de mujeres en la minería. A través de esta modalidad de horario flexible se hace posible la conciliación entre la vida laboral y familiar, permitiendo a la trabajadora y al trabajador salir en la mañana a comenzar su turno, y volver a su casa durante la tarde. Además, se menciona que las aprendices tienen un completo calendario teórico y práctico en simulador, y posteriormente en los equipos mineros, permitiendo una calendarización de sus actividades y su futura inserción laboral.

2.2.3.2. Propuestas

No son muchos las y los actores que destacan propuestas concretas en esta temática, más allá del trabajo híbrido. Sin embargo, la Fundación Chile Mujeres, plantea que la modalidad híbrida no debe ser incompatible con las jornadas sin horario laboral, y que la solicitud de este beneficio no debe ser entendido como un derecho unilateral de madres o padres. Esto se debe a que la unidireccionalidad podría afectar la contratación de mujeres, entendiendo que son ellas las que principalmente recurren a esta

modalidad, lo que implicaría un riesgo extra para el empleador o empleadora. Además, esta unilateralidad tendría efectos en las posibilidades de desarrollo de las mujeres en la empresa u organización, pues no serían tomados en consideración sus aportes y trabajos, y podría simplificar o limitar otras soluciones de políticas públicas y empresariales, que son necesarias para una respuesta integral a la conciliación trabajo familia.

Por tanto, Chile Mujeres defiende que el derecho a solicitar teletrabajo por parte de personas con responsabilidades familiares debería realizarse mediante pactos, donde el trabajador o la trabajadora podrá unilateralmente volver a las condiciones originales de su trabajo, previo aviso por escrito al empleador o empleadora con una anticipación mínima de treinta días, lo que facilita el conocimiento de las necesidades y problemas de las personas que trabajan en la organización. Y en este contexto, la fundación destaca la necesidad de generar posibilidades de pactos entre trabajadores y trabajadoras y empleadores y empleadoras tanto a nivel individual como sindical, pues no todas las empresas cuentan con una organización sindical consolidada para poder solicitar la modalidad de teletrabajo. Además, se señala la necesidad de reformar el Artículo 203 del Código del Trabajo, que encarece y desincentiva la contratación del grupo de mujeres que más lo necesita, por lo que se señala la necesidad de que madres y padres, y no sólo un grupo limitado de mujeres, tengan el derecho a sala cuna.

Por otro lado, el Instituto de Salud Pública, como experto, señala que es necesario considerar problemas de base en la organización del trabajo que afectan la salud de forma diferenciada, reforzar los mecanismos de evaluación de los riesgos con perspectiva de género, desarrollar y propiciar apoyos institucionales para que las empresas puedan implementar medidas, especialmente a las microempresas, y formar en perspectiva de género a quienes generan estas tareas de asesoramiento a las organizaciones. Sumado a esto, Reactive Consultores menciona la importancia de generar líderes comprometidos con la innovación, y de generar subsidios directos a las empresas, que evitan los problemas de postulación y falta de información.

2.2.4. Conclusiones generales de mesas sobre teletrabajo

Sobre la base de las tres mesas realizadas, se sistematizan los principales diagnósticos, evaluaciones y propuestas sobre el teletrabajo, planteados por las y los diferentes actores.

» Los riesgos del teletrabajo

Aunque de forma transversal, son principalmente los sindicatos, instituciones y expertos/as quienes asocian a las modalidades de teletrabajo una serie de problemas y potenciales efectos negativos, entre los que destacan: dificultades de fiscalización; abusos y vulneraciones laborales; sobrecarga de trabajo; perjuicios a la salud física y mental; dificultades para la sindicalización; costos de implementación del teletrabajo asumidos por trabajadores/as; pérdida de derechos laborales garantizados para la presencialidad.

» Las ventajas del teletrabajo

Las asociaciones de madres, en específico, son quienes promueven una evaluación del teletrabajo marcada principalmente por beneficios y ventajas. En efecto, sostienen que su extensión permitiría facilitar la conciliación trabajo-familia, especialmente en el caso de las mujeres. El teletrabajo permitiría disminuir los costos de tiempo y dinero que implica el desplazamiento a empleos presenciales, además de entregar mayor control a las madres con respecto a la organización y articulación de sus responsabilidades laborales, domésticas y de cuidados.

Sin embargo, esta postura es más bien minoritaria. Pese a que el resto de las y los actores participantes sí identifican aspectos positivos del teletrabajo, es consenso que, para que ello ocurra, este debe desarrollarse bajo condiciones particulares. En este sentido, es acuerdo dentro del resto de participantes de las mesas que, entre otros, una modalidad flexible, que articule la presencialidad con formas de teletrabajo, sería la forma de implementación con las mayores posibilidades de generar efectos virtuosos.

» Los riesgos del teletrabajo para las mujeres

Todos/as los/as participantes concuerdan en la dificultad que tienen las mujeres para compatibilizar el trabajo remunerado con las labores de cuidado, debido a la brecha de género en la distribución de las responsabilidades en este ámbito. Tanto las voces de expertos, de expertas y de instituciones desde una mirada técnica, como también los sindicatos y asociaciones de trabajadores y trabajadoras desde sus experiencias, relevan los costos y las dificultades que conlleva el teletrabajo para las mujeres, sobre todo bajo una forma total. Pese a considerar que podría facilitar su entrada al mercado laboral, esto se lograría a costa de significativos perjuicios y sacrificios, a verse obligadas a trabajar y cuidar al mismo tiempo.

A ello, además, se le suman otros potenciales impactos negativos, principalmente al nivel de las trayectorias laborales de las mujeres. No participar presencialmente en sus empleos puede contribuir a una “invisibilización” de su trabajo, mermando sus oportunidades de ascenso y participación en la toma de decisiones. En este sentido, principalmente desde los sindicatos se alerta sobre el riesgo de una “re-masculinización” de los espacios laborales, de las direcciones y gerencias, de las dirigencias sindicales.

» Las modalidades híbridas como fórmula de implementación de consenso y beneficios especiales para trabajadores/as con responsabilidades de cuidado

La implementación de modalidades híbridas, es decir, jornadas que combinen presencialidad con trabajo a distancia, aparece como la fórmula de expansión del teletrabajo de consenso. Todas y todos los actores y las actrices participantes en las mesas de diálogo coinciden en que el teletrabajo se ha instalado y que sólo se ampliará con el paso del tiempo. De este modo, el desafío consiste en generar un diseño que permita potenciar sus ventajas y controlar sus riesgos. Asimismo, también es acuerdo que el mercado laboral, los perfiles y condiciones de las y los trabajadores son altamente heterogéneos, lo cual impide identificar a un único modelo de teletrabajo como el adecuado.

En este sentido, se sostiene que la regulación en este ámbito debe considerar la adaptabilidad como principio orientador, condición que transforma a las modalidades híbridas como la mejor alternativa, tanto para expertos/as, sindicatos y organizaciones, como también para las empresas y asociaciones gremiales. La combinación de comparecencia con trabajo a distancia permitiría aprovechar los beneficios que puede traer este último, como la disminución de los tiempos de traslado y mayor control de las y los trabajadores sobre la organización de sus responsabilidades laborales y familiares, limitando, entre otros, los peligros de sobrecarga, “doble presencialidad” y los impactos negativos en la salud mental.

» Beneficios especiales para trabajadores/as con labores de cuidado, pero acompañadas de medidas de fomento a la corresponsabilidad.

Asimismo, también se comparte la idea de una regulación integral del teletrabajo, entendiendo que debe implementarse con una perspectiva de género, lo que implica entregar beneficios de optar por esta modalidad para personas con responsabilidades de cuidado. Sin embargo, con el objeto de evitar que ella sea sólo utilizada por mujeres y que, así, reproduzca la brecha entre hombres y mujeres en la dedicación al trabajo reproductivo, tanto en general, como especialmente los sindicatos, asociaciones y expertos/as, puntualizan en la necesidad de **impulsar medidas de acompañamiento que fomenten la corresponsabilidad.**



3. SEGUNDA FASE

ESTUDIO ESTADÍSTICO SOBRE LA SITUACIÓN DEL TELETRABAJO EN CHILE

Con el objeto de producir información relacionada con la situación reciente, actual y el potencial de “teletrabajabilidad” en el país, como también con respecto a las características sociodemográficas y

labores de las y los teletrabajadores/as, la Unidad de Estudios de SUBTRAB elaboró un análisis estadístico a partir de los datos provistos por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

3.1. Información metodológica

- La ENE es un instrumento que entrega información sobre las y los asalariados del país.
- Para el análisis, se utilizaron específicamente los datos de la ENE del trimestre móvil junio-julio-agosto (JJA), tanto del año 2020 como del 2022. Se considera este trimestre dado que el peak del teletrabajo tuvo lugar durante este periodo en 2020. Es para comparar la situación pasada con la presente, que se tomaron los datos del mismo tramo para 2022.
- La ENE define el trabajo a distancia como aquel en el que el trabajador/a presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. El

teletrabajo, en este marco, es una forma de trabajo a distancia, y se distingue por la utilización de medios tecnológicos o informáticos para la prestación o reporte de los servicios prestados. La ENE no consulta específicamente sobre “teletrabajo”. Por tanto, para efectos de este informe, se entenderá por tal el **“trabajo a distancia desde el hogar”**, ya que, de las categorías incluidas, es la que más se acerca.

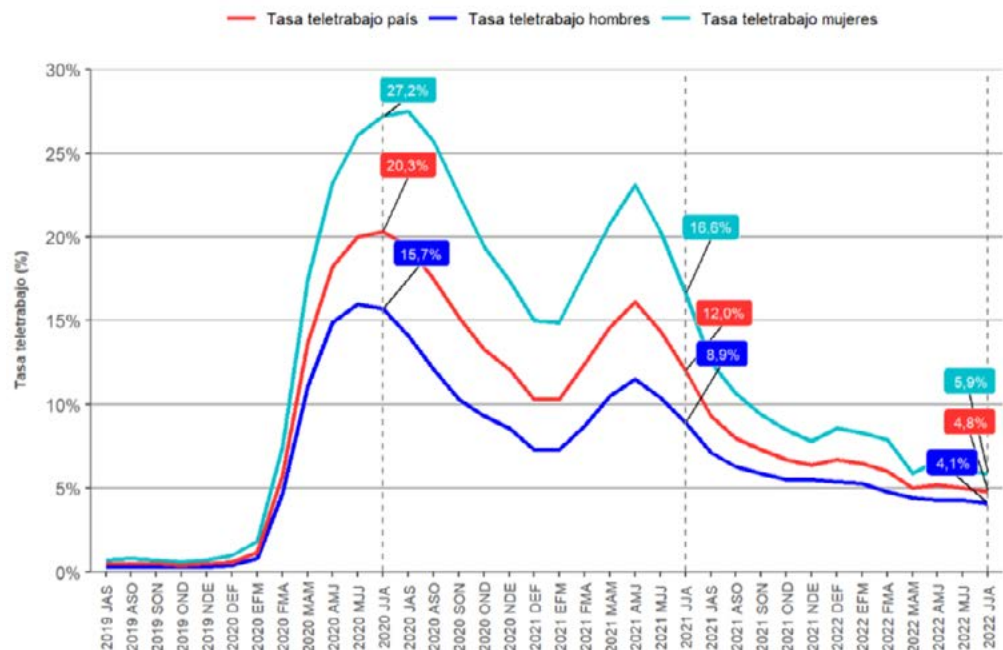
- Del total de personas que declararon estar trabajando desde el hogar en 2020 y en 2022, lo más probable es que la mayoría lo estuviese haciendo bajo la forma de teletrabajo, ya que fue esta modalidad específica la que se extendió masivamente durante la pandemia. Contribuye a validar este supuesto la situación previa a la emergencia sanitaria, donde, como veremos, la presencia del trabajo a distancia desde el hogar era marginal.

3.2. Resultados

3.2.1. Evolución reciente del teletrabajo en Chile

Tal como lo muestra la Figura 1, el teletrabajo era prácticamente inexistente previo a la pandemia del COVID-19. Sin embargo, desde principios de **2020**, existe un cambio significativo en su tendencia, aumentando progresivamente y en un corto periodo de tiempo. **Su peak se produce en el trimestre JJA** de ese año, en el momento de máximas restricciones a la movilidad, alcanzando **un 20,3%**. Luego, comienza una fase de descenso. Mientras que en el JJA de 2021 su proporción era del 12%, para el **JJA de 2022, su extensión se estima en un 4,8%**.

Figura 1.
Evolución tasa de “teletrabajo/trabajo a distancia desde el hogar” según sexo y total país



3.2.2. Perfil de los y las teletrabajadores/as

3.2.2.1. Distribución por sexo del teletrabajo

Como muestra la Figura 1, existen significativas diferencias en la distribución por sexo del teletrabajo a nivel nacional, siempre a favor de las mujeres. Mientras que en JJA de 2020 la distancia es de 11,5 puntos porcentuales (p.p.), esta disminuye a 1,8 p.p en JJA de 2022. Así, aunque la magnitud varía, la tasa de mujeres en teletrabajo es superior a la de los hombres a lo largo de todo el periodo analizado.

3.2.2.2. Nivel educacional de los y las teletrabajadores/as

La "Tabla 1." y la "Tabla 2." nos muestran que la mayoría de las y los teletrabajadores en el país son personas que cuentan con educación universitaria y superior, tendencia que se mantiene tanto en 2020 como en 2022 - 66% y 67%, respectivamente.

Tabla 1.

Asalariados/as que teletrabajaron durante JJA de 2020 según nivel educacional

Año-Trimestre	Nivel educacional (CINE)	Teletrabajadores/as	
		Total	Proporción
2020 JJA	Primaria nivel 1	5.391	0%
2020 JJA	Primaria nivel 2	9.853	1%
2020 JJA	Secundaria	173.833	16%
2020 JJA	Técnica	187.394	17%
2020 JJA	Universitaria	596.528	55%
2020 JJA	Post título y maestría	97.565	9%
2020 JJA	Postdoctorado	23.562	2%

Tabla 2.

Asalariados/as que teletrabajaron durante JJA de 2022 según nivel educacional

Año-Trimestre	Nivel educacional (CINE)	Teletrabajadores/as	
		Total	Proporción
2022 JJA	Primaria nivel 1	1.527	0%
2022 JJA	Primaria nivel 2	2.212	1%
2022 JJA	Secundaria	49.030	16%
2022 JJA	Técnica	48.592	16%
2022 JJA	Universitaria	178.138	58%
2022 JJA	Post título y maestría	27.994	9%
2022 JJA	Postdoctorado	1.232	0%

3.2.2.3. Tipo de ocupación de los y las teletrabajadores/as

En concordancia con lo anterior, la “Figuras 2.” y la “Figura 3.” dan cuenta que son las y los profesionales científicos e intelectuales, los y las directores/as y gerentes, los y las técnicos/as y profesionales de nivel medio, los y las técnicos/as y profesionales de nivel

medio, y el personal de apoyo administrativo, los tipos de ocupaciones que exhiben las proporciones más altas de teletrabajadores/as en los dos trimestres analizados.

Figura 2.
Asalariados/as que teletrabajan y no teletrabajan según tipo de ocupación JJA 2020

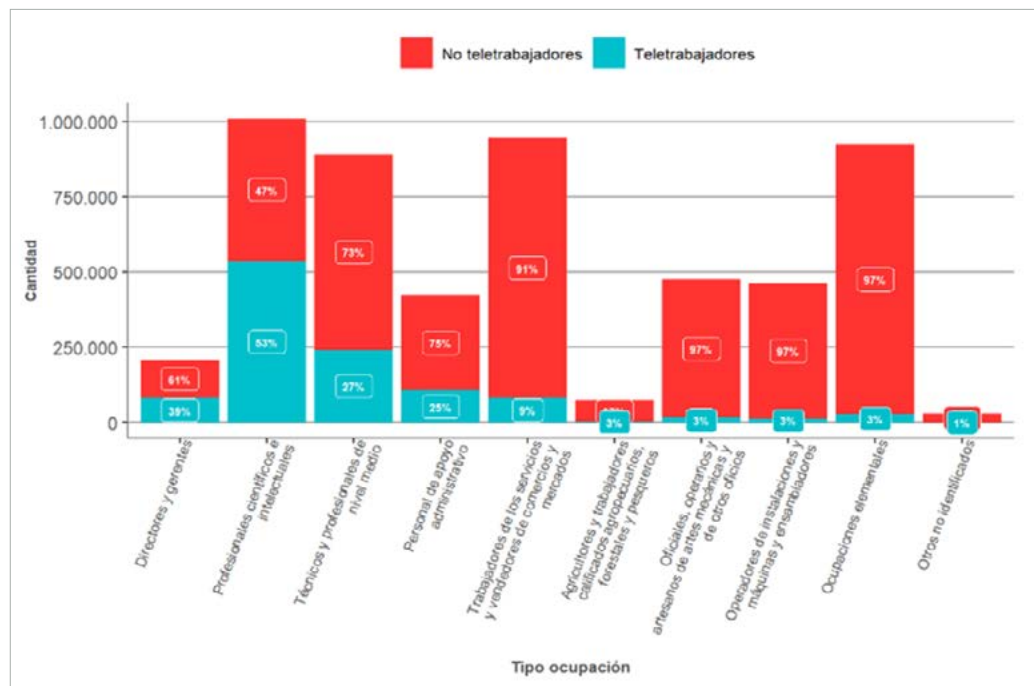
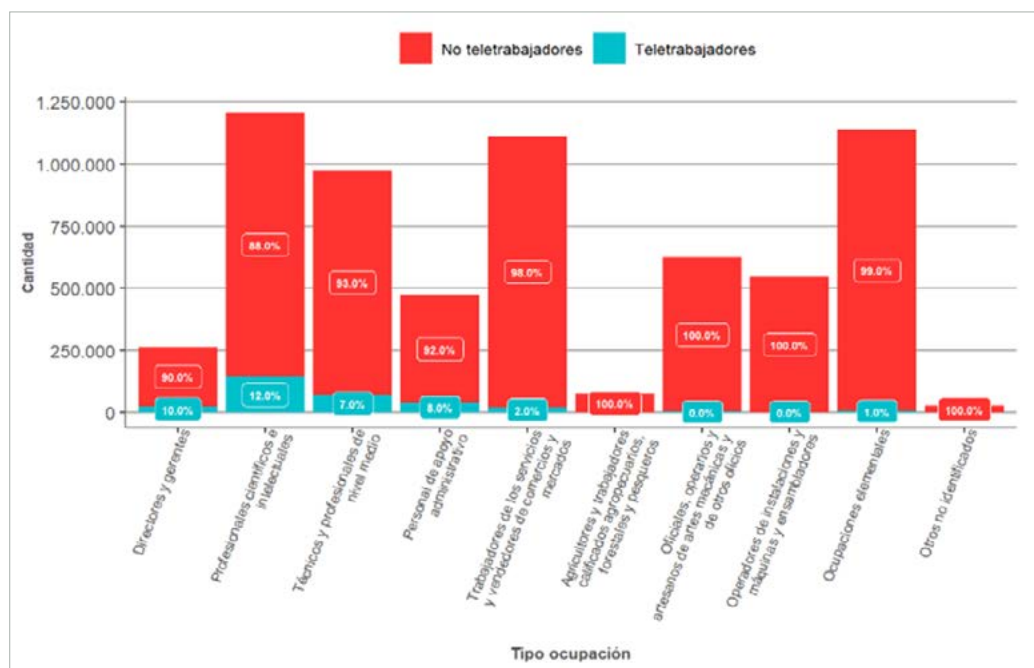


Figura 3.
Asalariados/as que teletrabajan y no teletrabajan según tipo de ocupación JJA 2022



3.2.3. Distribución del teletrabajo por sector económico

El peak del teletrabajo está fuertemente marcado por el rubro educacional, dado el cierre temporal de instituciones en el área producto de las políticas de confinamiento. Siguiendo la información entregada por la "Tabla 3.", en JJA de 2020 son las actividades educativas las que concentran la mayor cantidad de trabajadores/as

bajo esta modalidad, 384.734, lo que representa un 57% del total de asalariados y asalariadas del rubro. A ellas, ya más distantes, le siguen "administración pública y defensa", con 122.273, y luego "actividades financieras y de seguros" y "comercio al por mayor y al por menor" con cifras menores a los 100.000.

Tabla 3.

Asalariados/as que teletrabajan y no teletrabajan en JJA de 2020 según sector económico

Sector económico	Teletrabajadores/as		No teletrabajadores/as		Total sector
	Total	Proporción	Total	Proporción	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4.573	1%	302.410	99%	306.983
Explotación de minas y canteras	14.494	8%	171.288	92%	185.782
Industrias manufactureras	42.964	8%	529.813	92%	572.777
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	10.895	21%	40.561	79%	51.456
Suministro de agua	6.756	14%	41.566	86%	48.322
Construcción	22.007	7%	306.817	93%	328.824
Comercio al por mayor y al por menor	93.453	11%	767.419	89%	860.872
Transporte y almacenamiento	31.349	9%	300.099	91%	331.448
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	18.129	11%	147.820	89%	165.949
Información y comunicaciones	50.552	41%	73.957	59%	124.509
Actividades financieras y de seguros	93.477	51%	91.273	49%	184.750
Actividades inmobiliarias	12.050	23%	39.565	77%	51.615
Actividades profesionales, científicas y técnicas	68.226	44%	86.995	56%	155.221
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	38.929	22%	136.094	78%	175.023
Administración pública y defensa	122.273	24%	386.935	76%	509.208
Enseñanza	384.734	57%	290.662	43%	675.396
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	49.832	10%	434.188	90%	484.020
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	11.038	23%	36.786	77%	47.824
Otras actividades de servicios	25.615	18%	116.018	82%	141.633
Actividades de los hogares como empleadores	379	1%	27.668	99%	28.047
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	670	50%	678	50%	1.348
Sin dato	2.995	13%	19.547	87%	22.542

¹ Nota: Casillas con 'NA' significan datos faltantes.

Por contraste, como muestra la "Tabla 4.", en JJA de 2022 la distribución es diferente. Dado el retorno a la presencialidad, el número de teletrabajadores/as en el sector educativo desciende drásticamente,

alcanzando tan solo 15.514, lo que representa el 2% del total del sector. En este periodo, son las actividades comerciales las que concentran la mayor cantidad de asalariados/as teletrabajadores/as - 51.483.

Tabla 4.
Asalariados/as que teletrabajan y no teletrabajan en JJA de 2022 según sector económico

Sector económico	Teletrabajadores/as		No teletrabajadores/as		Total sector
	Total	Proporción	Total	Proporción	
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4.893	1%	356.998	99%	361.891
Explotación de minas y canteras	7.086	3%	272.913	97%	279.999
Industrias manufactureras	18.773	3%	632.646	97%	651.419
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	5.460	14%	34.499	86%	39.959
Suministro de agua	2.909	5%	51.982	95%	54.891
Construcción	9.807	2%	499.571	98%	509.378
Comercio al por mayor y al por menor	51.483	5%	971.219	95%	1.022.702
Transporte y almacenamiento	8.156	2%	371.262	98%	379.418
Actividades de alojamiento y de servicio de comidas	6.309	2%	289.337	98%	295.646
Información y comunicaciones	57.438	30%	133.354	70%	190.792
Actividades financieras y de seguros	36.707	21%	134.544	79%	171.251
Actividades inmobiliarias	5.064	6%	82.031	94%	87.095
Actividades profesionales, científicas y técnicas	29.636	16%	160.761	84%	190.397
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	19.594	11%	162.980	89%	182.574
Administración pública y defensa	9.778	2%	477.310	98%	487.088
Enseñanza	15.514	2%	704.193	98%	719.707
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	11.808	2%	518.703	98%	530.511
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	454	1%	63.693	99%	64.147
Otras actividades de servicios	6.813	5%	127.559	95%	134.372
Actividades de los hogares como empleadores	2.591	4%	69.000	96%	71.591
Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales	NA	NA	1.042	100%	1.042
Sin dato	867	5%	15.471	95%	16.338

¹ Nota: Casillas con 'NA' significan datos faltantes.

3.2.4. Análisis de correlación: evolución de la cantidad total de asalariadas en el sector público y en teletrabajo

Se ha instalado el diagnóstico, especialmente desde algunas organizaciones de la sociedad civil, que la pérdida de vigencia de la Ley 21.391, que entrega beneficio de solicitar teletrabajo a personas con responsabilidades de cuidado, podría generar una renuncia masiva y salida del mercado de las mujeres trabajadoras. Con el objeto de generar insumos que permitan evaluar este supuesto, se realizó un análisis sobre la tendencia del teletrabajo de mujeres del sector público entre 2020 y 2022. Se tomó

este caso, en primer lugar, porque fue este sector el que concentró la mayor tasa de teletrabajabilidad en el peak de la pandemia. Siguiendo la información presentada en la tabla 5, en JJA 2020, el 28% del total de trabajadores asalariados/as del sector público se encontraban en teletrabajo, versus el 18% en el caso del sector privado.

Tabla 5.
Cantidad de asalariados/as que teletrabajan por sector público y privado en JJA 2020

Año-Trimestre	Categoría ocupacional	Teletrabajadores/as		No teletrabajadores/as		Total	
		Total	Proporción	Total	Proporción	Total	Proporción
2020 JJA	Asalariados Privados	786.775	18%	3.541.931	82%	4.328.706	100%
2020 JJA	Asalariados Públicos	318.616	28%	806.226	72%	1.124.842	100%

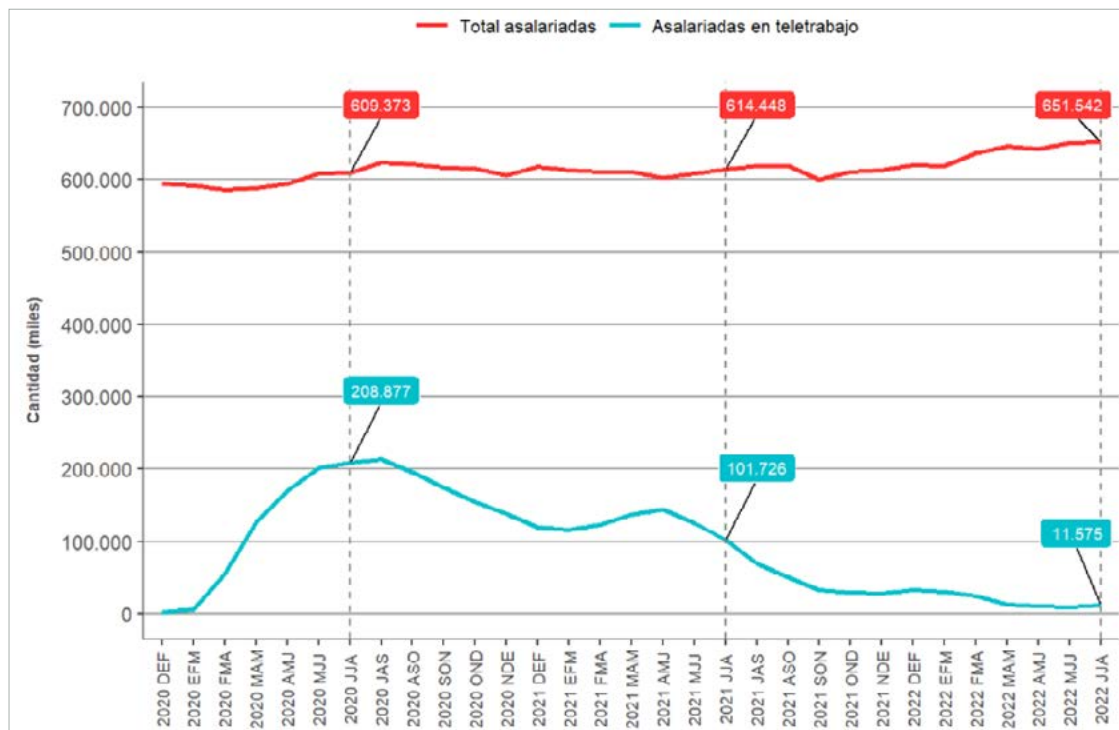
En segundo lugar, también explica la elección de este caso el que, desde abril de 2022 el sector público implementó una política de rápido y drástico retorno a la presencialidad, escenario similar al que debiese ocurrir el 31 de diciembre de 2022, cuando se levante la alerta sanitaria.

La evidencia indica que el acelerado retorno a la presencialidad en el sector público no se tradujo

en un descenso de las asalariadas del sector. Por una parte, siguiendo la información provista por la "Figura 4.", mientras que entre JJA de 2020 y JJA de 2022 el número de trabajadoras en teletrabajo disminuyó de 208.877 a 11.570, durante el mismo periodo, la cantidad total de asalariadas en el sector no sólo no disminuyó, sino que, incluso aumentó, pasando de 609.373 a 651.542.

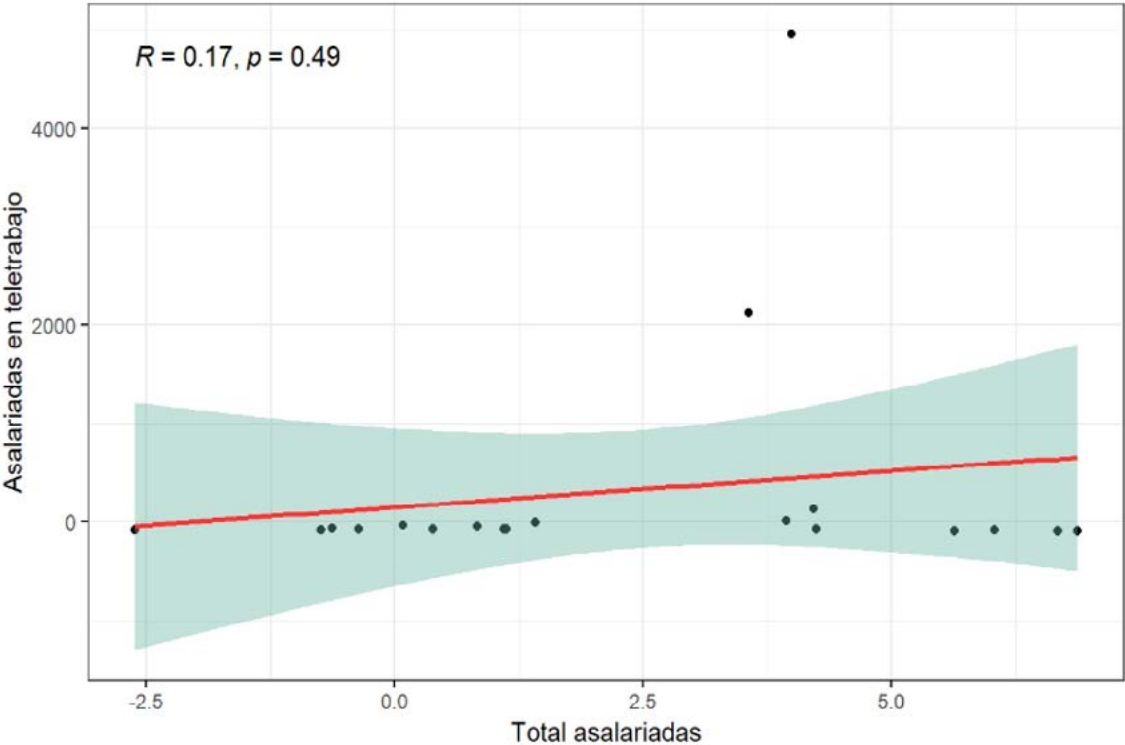
Figura 4.

Evolución cantidad de asalariadas sector público total y en teletrabajo en JJA 2022



Por otra parte, tal como evidencia la "Figura 5.", el análisis revela la ausencia de correlación entre el total de asalariadas y teletrabajadoras asalariadas en el sector durante el periodo bajo estudio.

Figura 5.
Asociación entre el total de asalariadas y teletrabajadoras asalariadas en el sector público.



El coef. de correlación de Pearson es positivo, estadísticamente no significativo y pequeño ($r = 0.17$, 95% CI [-0.31, 0.58], $t(17) = 0.71$, $p = 0.487$) según Funders (2019).

3.3. Conclusiones generales estudio estadístico

» El potencial del “teletrabajabilidad” del mercado laboral chileno es aún limitado

El peak del teletrabajo en Chile se produjo en JJA de 2020 y alcanzó el 20,3%. Sin embargo, como se indicó previamente, el rubro educacional tuvo una gran incidencia en el nivel del indicador, debido al cierre temporal de los establecimientos educativos. Si se corrige por este evento, **el máximo empírico del potencial del teletrabajo en el país, en condiciones de normalidad, es cercano al 15%.**

» Las mujeres son las que más teletrabajan

Tal como se revisó en este informe, existe un predominio de mujeres en el ejercicio de modalidades de teletrabajo, el cual se mantiene durante todo el periodo analizado.

» El teletrabajo no pareciera ser una herramienta capaz de fomentar de forma significativa la empleabilidad femenina

El estudio revela que esta no sería una herramienta que beneficie de manera significativa la empleabilidad femenina, tanto en términos generales, pero, sobre todo, a mujeres de sectores populares, dada la relación inversa entre esta modalidad, con la formación educativa y el nivel de calificación. Tanto en 2020 como en 2022, el perfil de las personas que trabajan a distancia desde el hogar corresponde a trabajadores/as con educación terciaria o superior, y, además, su tipo de ocupación corresponde a directores y gerentes, profesionales científicos e intelectuales. Los rubros feminizados, caracterizados por un menor nivel de calificación, tienen bajo potencial de convertibilidad a teletrabajo.

» La evidencia disponible cuestiona el supuesto de que un descenso en el teletrabajo se traduciría en una disminución significativa del nivel de ocupación de las mujeres

Por una parte, tan solo el 5,9% de las mujeres asalariadas en el trimestre JJA de 2022 se encontraban en teletrabajo. Es decir, la proporción actual de trabajadoras bajo esta modalidad es muy menor. Por otro lado, el análisis de correlación sobre las tendencias de teletrabajo y nivel de ocupación de las mujeres en el sector público revela que no existe una asociación significativa. El declive del teletrabajo en el sector público no ha implicado una disminución de asalariadas del sector público.



4. TERCERA FASE

EVIDENCIA COMPARADA SOBRE EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA CONCILIACIÓN
TRABAJO-FAMILIA Y REVISIÓN DE RECOMENDACIONES PARA SU REGULACIÓN

4.1. Introducción

La pandemia de COVID-19 generó una serie de transformaciones de diversa envergadura en las sociedades contemporáneas, cuyos alcances y efectos a largo plazo aún están por definirse. Particularmente en el espacio del trabajo, las limitaciones a la circulación y las políticas de confinamiento provocaron que, a nivel global, muchas y muchos trabajadores tuvieran que realizar actividades remuneradas desde su hogar. De este modo, aunque existente previamente, la modalidad del teletrabajo experimentó una ampliación explosiva y en niveles nunca vistos. Pese a que hoy el mundo esté en un contexto de flexibilización de las restricciones sanitarias y de retorno a la normalidad, existe consenso en la probabilidad de que parte importante de los empleos no vuelvan a presencialidad, o que se extiendan modalidades que combinen la comparecencia con formas de trabajo a distancia (ILO, 2021).

El teletrabajo es una herramienta considerada potencialmente ventajosa por diversas razones. Podría reducir costos - gracias a la disminución de los traslados, además de ahorro de espacio en oficina -; crear oportunidades de empleo; atraer a trabajadores calificados e, incluso, impulsar el crecimiento económico en regiones remotas (p.e Bailey Kurland, 2002). Sin embargo, uno de los objetivos más importantes que tiende a impulsar su implementación, se relaciona con la promoción de mejoras en la conciliación entre trabajo y familia, en función de los efectos virtuosos que generaría tanto para empleados/as como para empleadores.

El teletrabajo, se sostiene, favorecería la autonomía en la gestión del tiempo, entregando mayores posibilidades y libertad a las y los trabajadores para articular los requerimientos laborales, con los domésticos, familiares y el tiempo libre. Lo anterior, redundaría en beneficios para las empresas, los cuales van desde facilitar la incorporación al mercado laboral de sectores tradicionalmente rezagados - como personas con discapacidad, trabajadores en edad avanzada y madres con hijos y/o hijas pequeños/as -, hasta aumentar la satisfacción y, de ahí, la motivación de las y los empleados/as con el trabajo, mejorando los niveles de productividad y disminuyendo la rotación (OIT-Eurofound, 2019).

La evidencia sobre el impacto que efectivamente tiene la implementación del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia es aún insuficiente. Por un lado, existe un mayor conocimiento sobre sus efectos en el caso de las sociedades del Norte Global, dado que, a diferencia de regiones como la latinoamericana, el teletrabajo es una modalidad ya instalada hace varias décadas, cuya presencia sólo ha tendido a ampliarse con el paso de los años. Los resultados de estos estudios son difíciles de extrapolar directamente a realidades como la chilena, en virtud de las diferencias en las estructuras económicas, culturales y políticas que existen entre países como el nuestro, con Estados Unidos o las naciones europeas.

Por otro lado, el manejo de la pandemia de COVID-19 y el vertiginoso avance del teletrabajo que lo acompañó, han impulsado las investigaciones en este ámbito tanto en términos globales, como específicamente sobre América Latina y Chile. Sin embargo, aunque han generado insumos valiosos, son trabajos que han abordado los efectos de esta modalidad en un contexto excepcional, marcado por la suspensión temporal de instituciones centrales para el cuidado, como lo son las escuelas y salas cuna. Es importante tener en cuenta esta condición al momento de utilizar los resultados de estos estudios como insumos para evaluar los eventuales impactos del teletrabajo en una situación de normalidad.

Reconociendo las limitaciones en la información, la evidencia disponible da cuenta de efectos ambivalentes. Como veremos, el teletrabajo ha mostrado ser una herramienta que puede facilitar y mejorar, como también dificultar e, incluso, empeorar la conciliación trabajo-familia, con efectos especialmente dañinos para las mujeres.

4.2. El impacto del teletrabajo en la conciliación trabajo-familia

4.2.1. La evidencia internacional

Dentro de las investigaciones más importantes sobre el teletrabajo y sus efectos, a nivel internacional, se encuentra el informe "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral", publicado por la OIT y Eurofound en 2019. Considerando todas las formas de teletrabajo - es decir, no sólo el doméstico, sino que todas las modalidades que se implementan desde locaciones distintas al lugar de trabajo -, este estudio destaca especialmente, en primer lugar, por la calidad y amplitud de sus fuentes de información, además de la cantidad de países considerados. En este sentido, recoge y compara datos estadísticos y resultados de investigación de 15 países: 10 europeos - Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Holanda, España, Suecia y Gran Bretaña -, además de Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos. En segundo lugar, aborda el impacto del teletrabajo previo a la pandemia COVID-19, es decir, en un escenario en el que las redes, instituciones y servicios de cuidado se encontraban operativos.

Dentro de las principales conclusiones, se afirma que su implementación genera efectos ambiguos. Dentro de las desventajas se debe considerar, por un lado, la tendencia a prolongar el horario de trabajo como horas suplementarias no pagas, quitando tiempo a la vida personal. Cuántos más días a la semana se dediquen al teletrabajo, este riesgo pareciera ser mayor. El teletrabajo desdibuja el límite entre las horas correspondientes al trabajo y las horas necesarias para cumplir los objetivos asignados al teletrabajador.

En Estados Unidos, por ejemplo, las empresas han comenzado a instaurar políticas que impiden mensajes de trabajo o similares fuera del horario, puesto que varios casos terminaron en litigio (OIT-Eurofound, 2019). Asimismo, otro de los problemas identificados se relaciona con los riesgos de sobrecarga que conlleva, especialmente para las mujeres, la superposición de responsabilidades domésticas y laborales durante un mismo periodo de tiempo. De la mano de este último punto hay que tener en cuenta que existen importantes diferencias dependiendo del género. Datos del 2015 indican que, si bien son más los hombres que teletrabajan - para 2015 el 54% comparado al 36% de las mujeres -, son las mujeres quienes priorizan el teletrabajo desde el hogar - 57% comparado con 34%

hombres -, así como las responsabilidades familiares (Eurofound, 2015).

Con respecto a sus ventajas, a favor de los empleadores, los beneficios principales se relacionan con una mejora general de los niveles de productividad y una reducción de ausentismo. Desde el lado de los y las trabajadores, por su parte, crece la apreciación de la autonomía en el manejo del tiempo. En ese sentido, el teletrabajo es evaluado por ellos y ellas como una herramienta positiva, que aumenta la satisfacción con el trabajo, además de mejorar la articulación entre las responsabilidades laborales, familiares y domésticas. Este efecto pareciera tener un rendimiento ligeramente superior en las mujeres que en los hombres (OIT-Eurofound, 2019.)

Sin embargo, pese a ello, el riesgo de interferencia entre trabajo doméstico y trabajo remunerado está siempre latente, especialmente en el caso de las mujeres, dada su mayor participación en las labores domésticas y de cuidado. Prueba de ello son los efectos que generó la pandemia de COVID-19 y el avance vertiginoso que experimentó el teletrabajo desde el hogar, en un contexto de limitación de las redes de cuidado y del cierre temporal de escuelas y guarderías producto de las políticas de confinamiento.

Estudios sobre la realidad de Estados Unidos muestran que, durante la pandemia, la brecha de género con respecto a la cantidad de horas que se dedican al trabajo remunerado aumentó entre un 20% y 50% (Collins, et al., 2021). En ese sentido, fueron las mujeres quienes tuvieron una mayor pérdida de tiempo entregado a las labores remuneradas, el cual fue traspasado al cumplimiento de las responsabilidades domésticas y de cuidado. La situación más crítica es la que viven las mujeres trabajadoras con hijos pequeños. Una investigación desarrollada durante el periodo más álgido de la pandemia y, por tanto, de las restricciones de movilidad en este país, indica que, en familias con hijos/as menores de 5 años, la reducción de horas trabajadas de las madres fue 4,5 veces mayor que la de los padres (ibid.).

Por otro lado, un estudio sobre la realidad europea indica que, durante la pandemia de COVID-19, un 1/3 de las mujeres con hijos menores de 12 años presentaron dificultades para concentrarse en el trabajo, comparado con 1/6 correspondiente a los hombres. De igual forma, la misma encuesta señala que

el 24% de las mujeres declaró haberse visto obligada a dejar su trabajo para atender responsabilidades familiares, mientras que el 32% de ellas señaló que, al dar prioridad al ámbito laboral, se volvía complejo dedicar tiempo a la familia (Mascherini, 2020). Se demuestra así que la relación directa y permanente entre responsabilidades laborales y familiares no es compatible, principalmente cuando se trata de atender el cuidado de niños y niñas.

En síntesis, a la luz de los estudios revisados y, fuera del contexto de COVID-19, el teletrabajo se muestra como una herramienta que puede facilitar la conciliación trabajo-familia. No obstante, se mantiene siempre la posibilidad de que se transforme en una herramienta perjudicial, especialmente para las mujeres, cuya implementación también puede derivar en conflictos domésticos, sobrecarga e, incluso, en el abandono de responsabilidades laborales (ILO, 2021). A este respecto, otras investigaciones muestran que las mujeres teletrabajadoras con niños pequeños, realizan más trabajo doméstico que los hombres (Bianchi, Sayer, Milkie & Robinson, 2012; Lyttelton, Zang & Musick, 2020; Sayer, Bianchi & Robinson, 2004), y, además, estarían más dispuestas a aceptar bajos salarios por teletrabajar, que quienes no tienen hijos (Mas & Pallais, 2017).

El teletrabajo es una modalidad de trabajo. De ahí que no pueda ser considerada como una medida de conciliación entre trabajo y familia, sino que, más bien, es una herramienta que puede contribuir a armonizar dicha relación. En este marco, los estudios coinciden en identificar a las modalidades híbridas como aquellas con las más altas posibilidades de generar efectos positivos.

4.2.2. La evidencia nacional

Los estudios con respecto al impacto del teletrabajo en Chile son escasos, tanto a nivel general, como específicamente sobre el ámbito de la conciliación trabajo-familia. Sin embargo, dado el aumento de esta modalidad en el marco de la pandemia por el COVID-19, se han desarrollado algunas investigaciones recientes que abordan las experiencias de teletrabajo en este contexto. A nivel de diagnóstico, los análisis coinciden en una evaluación más bien negativa de los efectos de la implementación de esta modalidad sobre la conciliación trabajo y familia durante la

pandemia, los cuales se vuelven especialmente críticos en el caso de las mujeres trabajadoras, dada su mayor dedicación de base a las labores de cuidado, y el cierre extraordinario de escuelas y salas cunas producto de la emergencia sanitaria.

Con respecto a la implementación del teletrabajo durante la pandemia, información entregada por un estudio realizado por la Asociación Chilena de Seguridad en 2020 (ACHS, 2020) sobre empresas regionales, medianas y pequeñas en Chile, indican que un 95,3% de ellas implementaron alguna forma de teletrabajo. El 51,4% desarrollaron formas híbridas, es decir, combinando trabajo a distancia con presencialidad, y el 46,6% declaró haber desplegado modalidades de teletrabajo total.

Sin embargo, la aplicación de esta modalidad estuvo lejos de ser uniforme, presentándose significativas diferencias tanto en términos de la proporción como también de los perfiles u ocupaciones de las y los empleados/as que efectivamente transitaron a esta modalidad. Dentro de los principales resultados del boletín complementario COVID-19 de la Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra, encontramos que, durante marzo del 2021, el 22,4% de los y las trabajadoras señaló haber realizado sus funciones de forma remota, mientras que cerca de un 29% de los empleadores afirmaron haber adoptado alguna forma de teletrabajo o trabajo a distancia (INE, 2021).

Con respecto a los factores que inciden en estas diferencias se encuentra, en primer lugar, el tamaño de las empresas. Siguiendo la información entregada por el estudio del INE recién citado (INE, 2021), es en las empresas medianas donde se registró un mayor porcentaje de personas en teletrabajo, con un 22,5%. Le siguen las grandes empresas, con un 16,7%, mientras que, en el caso de las pequeñas, el indicador desciende al 14,3%. En segundo lugar, se ha consignado la relevancia del nivel de escolaridad de las y los trabajadores/as. Otro estudio realizado en 2020 estima que, durante la pandemia, del total de ocupados, tan sólo el 10% de personas con educación media completa desarrollaron sus labores mediante teletrabajo. En el caso de las y los trabajadores con estudios universitarios, el porcentaje asciende al 60% (SENCE-UC-TIC SOFOFA, 2020).

En tercer lugar, dada la diversidad en la naturaleza de las ocupaciones, no todos los trabajos son “teletrabajables”, de ahí que se produzca una significativa variación en función de las ramas de la economía. Datos del

Observatorio del Contexto Económico de la UDP (OCEC-UDP, 2021), consignan que fueron los rubros asociados a “enseñanza”, “actividades profesionales, científicas y técnicas”, “información y comunicaciones” y “actividades financieras y de seguros” aquellos que presentaron los mayores niveles de teletrabajo durante la primera ronda de cuarentenas masivas por el COVID-19, con porcentajes que fluctuaron entre un 40% y 57%. Así, en concordancia con otros análisis a nivel global, trabajos que requieren movimientos físicos (de materiales, maquinaria, personas, entre otros) o atención de personal (salud, comercio, trabajo doméstico, servicios como aseo, belleza, etc.) tienen muy poca o nula posibilidad de poder realizarse vía teletrabajo.

Este dato es clave para los efectos de poder evaluar, particularmente, la efectiva posibilidad de extender las modalidades de teletrabajo dentro de las mujeres trabajadoras en el contexto nacional, considerando que parte importante de la fuerza laboral femenina se concentra en los rubros que presentan las mayores dificultades para realizarse vía remota.

Ahora bien, con respecto a los efectos que generó la extensión del teletrabajo sobre las y los trabajadores, particularmente en el ámbito de la conciliación trabajo-familia, la evidencia da cuenta de impactos negativos y positivos, los cuales, además, están marcados por significativas diferencias en términos de género. Datos de estudio realizado por la Mutual de Seguridad y CADEM en 2020 (Mutual-CADEM, 2020), del total de teletrabajadores/as, un 56% de las mujeres sienten que trabajan más que en los tiempos de oficina, v/s el 36% de los hombres.

Por otro lado, el 59% de los hombres evalúa de forma positiva esta experiencia, mientras que en el caso de las mujeres esta cifra desciende al 42%. Asimismo, mientras que un 32% de los hombres señalaron haber experimentado dificultades para realizar el teletrabajo, el indicador en las mujeres al sube al 42%. Mientras que, para ellas, el principal obstáculo fue compatibilizar trabajo productivo con el doméstico (47% en mujeres v/s 28% en hombres). Para ellos, el principal problema declarado fue la calidad del internet (36% en hombres v/s 30% en mujeres).

De este modo, la evidencia indicaría que la pandemia habría agudizado la situación de desigualdad y baja corresponsabilidad que ya existía en la sociedad chilena.

Datos de estudio desarrollado durante el periodo de máximas restricciones, indica que las mujeres dedicaron nueve horas semanales más que los hombres a las tareas domésticas y catorce horas más al cuidado de niños y niñas (Bravo et al., 2020). Esta situación generó una serie de perjuicios sobre el bienestar y salud mental, sobre todo en el caso de las mujeres. Datos de la encuesta IPSOS (2020) muestran que un 31% de las mujeres que se encontraban desempeñando sus funciones de manera remota declaró sentirse agobiada por la cantidad de tareas que debían realizar al estar en casa, mientras que sólo un 17% de los hombres manifestó sentirse agobiado.

En línea con la evidencia cuantitativa, investigaciones cualitativas coinciden en el diagnóstico (Arteaga., et al. 2021; UNAB-OTIC, 2022). El desarrollo de labores domésticas por parte de las mujeres en el contexto de la crisis sanitaria habría significado la compatibilización forzosa entre el trabajo remunerado y la vida familiar, lo cual se tradujo en problemas como: adaptación de los horarios de las trabajadoras a las necesidades de los miembros de su familia, la superposición de tareas, jornadas laborales más extensas, sobrecarga laboral. La presión y estrés que producía la situación económica del país, y el miedo a perder el trabajo - de cualquiera de los ingresos del hogar -, hacía más difícil el establecimiento de límites. El exceso de conectividad, la respuesta inmediata, no cuidar los horarios, se manifestaron en la cotidianeidad de muchas mujeres. Esto, sumado a la precariedad laboral, las situó en una situación más frágil y expuesta en el mercado laboral.

Si bien se reconoce que el teletrabajo les genera un sentimiento de sobrecarga y, pese a evaluarlo como un efecto negativo, estos estudios cualitativos muestran que las mujeres también promueven evaluaciones positivas sobre esta modalidad, pues afirman que les permitiría articular de mejor manera las responsabilidades laborales con las domésticas y de cuidados. La flexibilidad horaria, el trabajo por objetivos, les provee de mayor autonomía en la decisión sobre cómo gestionar sus tiempos, permitiéndoles, por ejemplo, compartir más con sus familias, con sus hijos e hijas (Arteaga., et al. 2021; UNAB-OTIC, 2022).

Considerando la profunda brecha de género en la repartición del trabajo reproductivo que caracteriza a nuestro país, para evitar que el teletrabajo funcione para las mujeres como una modalidad para

coniliar la vida laboral con un desigual reparto de las responsabilidades de cuidado; para atenuar sus efectos negativos en términos de sobrecarga y salud mental; su diseño e implementación deben desarrollarse considerando una perspectiva de género. Por un lado, y, en concordancia con estudios a nivel internacional, investigaciones nacionales recomiendan avanzar en modalidades de trabajo híbridas, donde el teletrabajo se alterne con la presencialidad y la promoción de flexibilidad en la ejecución de las tareas encomendadas. Por otro lado, también se sugiere como necesario el fomentar una cultura de la corresponsabilidad, combinando las regulaciones legales al teletrabajo con medidas que consideren y visibilicen el trabajo doméstico y que potencien también la presencia masculina en estas labores (Arteaga., et al. 2021; UNAB-OTIC, 2022).

Reconociendo las limitaciones en la información, la evidencia disponible da cuenta de efectos ambivalentes. Como veremos, el teletrabajo ha mostrado ser una herramienta que puede facilitar y mejorar, como también dificultar e, incluso, empeorar la conciliación trabajo- familia, con efectos especialmente dañinos para las mujeres.

4.3 Conclusiones de la revisión de evidencia: balance y recomendaciones

La extensión del teletrabajo pareciera ser inevitable. De ahí que entonces resulte imprescindible su regulación, atendiendo a los aspectos que parecen más problemáticos, además de promover relaciones laborales que favorezcan la armonización entre trabajo y familia en corresponsabilidad.

Siguiendo la información recabada, es más probable que el teletrabajo genere efectos virtuosos en sociedades como las europeas, en las que existe, en primer lugar, una cultura de corresponsabilidad asentada, que se expresa en padres participando activamente en el trabajo reproductivo, y, en segundo lugar, un mayor nivel de socialización de los cuidados, con un entramado institucional y una oferta de servicios para ello transversalmente disponible y de amplia cobertura. También, en referencia a cuestiones asociadas a su implementación, el teletrabajo tendería a configurarse como una estrategia exitosa cuando su instalación y regulación se realizan atendiendo a las particularidades y heterogeneidades propias de los mercados laborales.

Tal como señalamos previamente, el teletrabajo no es una alternativa disponible ni tampoco afecta por igual a todos/as los/las trabajadores/as. En estas diferencias, el género interacciona con otros factores como: el nivel de carga en términos de cuidados - aquí intervienen factores como la edad de los hijos/as y/o existencia de personas a cargo en situación de dependencia-; el nivel de escolaridad; la naturaleza de la ocupación; el tamaño de las empresas, el rubro económico, entre otros. Procesos amplios de diálogo social, además del establecimiento de convenios de implementación específicos entre empleadores y trabajadores por ramas de la actividad económica, han mostrado ser estrategias positivas en este ámbito (OIT-Eurofound, 2019; UNAB-OTIC, 2022).

Por contraste, la literatura indicaría que, en sociedades como la chilena, marcadas por una profunda brecha de género en la participación en el trabajo reproductivo, una baja corresponsabilidad y una oferta de servicios de cuidados insuficiente; es altamente probable que el teletrabajo se transforme en la manera que encuentran las mujeres para poder conciliar su vida profesional con un desigual reparto de las responsabilidades de cuidado. El teletrabajo, en países como el nuestro, tendería a transformarse para ellas en una forma de solucionar el

problema de la conciliación y, además, bajo una lógica de carácter “privado”, que no sólo y, una vez más, haría recaer los costos de la inserción laboral femenina en las mismas mujeres, individualmente; sino que, además de ello, aparece como una modalidad que, en su implementación, va en contra de una lógica de socialización y corresponsabilidad social de los cuidados, de instalar la comprensión de ellos como una responsabilidad colectiva, que incluye a los padres, a la sociedad y al Estado.

Ahora bien, el teletrabajo se ha instalado con fuerza en nuestro país como una modalidad de trabajo disponible, además de demandada por algunos sectores de la sociedad, especialmente por algunas organizaciones de la sociedad civil, con fuerte capacidad de influencia, quienes buscan hacer disponible esta opción, especialmente para las mujeres. El enfrentamiento de la emergencia sanitaria generó una significativa y abrupta caída en la tasa de participación laboral femenina (OIT-PNUD, 2022). Dentro de sus causas, una de las más importantes se relaciona con problemas derivados de la compatibilización entre tareas de cuidado y trabajo remunerado.

Datos de encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas en el trimestre octubre-diciembre de 2020 (INE, 2021), indican que el 33,9% de las mujeres señaló “razones familiares permanentes”, es decir, tener que realizar trabajo doméstico y de cuidados, como la principal causa para no participar en el mercado laboral. Aunque el progresivo retiro de las limitaciones a la circulación y regularización del funcionamiento de las actividades productivas han revertido en parte este escenario, lo cierto es que aún estamos lejos de alcanzar los niveles de empleabilidad femenina de pre-pandemia (OIT-PNUD, 2022). Y, además, la reintegración que efectivamente ha ocurrido ha estado marcada por un fuerte avance del trabajo informal (OCEC UDP-Chile Mujeres, 2022a).

El mercado laboral no estaría generando hoy incentivos suficientes para el retorno de estas mujeres al empleo formal. En este contexto, el teletrabajo puede ser una modalidad que potencialmente podría facilitar la entrada y, sobre todo, la retención de ellas en el mercado del trabajo. Sin embargo, para ello ocurra, es necesario regular el teletrabajo con perspectiva de género, para no tienda a reproducir o profundizar la brecha de labores de cuidado entre hombres y

mujeres. Así, con el objeto de no desconocer las condiciones materiales de las mujeres, pero, al mismo tiempo, buscando atenuar sus riesgos y consecuencias negativas en términos de género; se sugiere avanzar en la regulación del teletrabajo considerando los siguientes principios, criterios y recomendaciones:

» Promoción de modalidades de trabajo híbridas

La evidencia indica que esta sería la forma de implementación más beneficiosa para las mujeres, mejorando la probabilidad de que el teletrabajo se configure como una herramienta que efectivamente fortalezca su soberanía y autonomía en la gestión del tiempo. Asimismo, desde una perspectiva político-feminista, se deben evitar el teletrabajo total, con el propósito de cautelar que el avance de esta modalidad no interfiera con conquistas y derechos adquiridos por las mujeres, relacionados, entre otros, con su participación en los procesos de toma de decisión en sus trabajos y en el espacio y los asuntos públicos, en términos amplios.

» Evitar la estandarización

El teletrabajo genera efectos diferenciados dentro de las mujeres trabajadoras, realidad en la que intervienen una serie de factores propios de la diversidad que constituye al mundo del trabajo, los cuales hemos detallado previamente. En este sentido, aprendizajes de otras experiencias, principalmente europeas, han mostrado que la extensión del teletrabajo suele traducirse en ventajas para las mujeres, en primer lugar, cuando las iniciativas y regulaciones al nivel de códigos laborales y leyes, se acompañan con reglamentaciones y con la gestión de convenios colectivos, orientados precisamente a atender esta diversidad (OIT-Eurofound, 2019). En segundo lugar, también han sido virtuosos los efectos que han generado procesos de diálogo social, que incorporan a las mujeres en la toma de decisiones, incluyendo una mirada de las familias y la igualdad de género como marco para promover la corresponsabilidad. Esto aumentaría la probabilidad de que la implementación del teletrabajo sea sostenible y eficaz para las trabajadoras (OIT-Unicef, 2020; OIT, 2021).

» Incorporación de indicaciones sobre corresponsabilidad y cuidados en la normativa laboral

Con el objeto de que el teletrabajo logre favorecer una conciliación entre trabajo y familia equitativa en términos de género, se recomienda la inclusión de disposiciones legales en material laboral que atiendan principalmente a las diferencias en términos de carga de cuidados que existe entre hombres y mujeres, por medio de la promoción de medidas de flexibilidad. Dentro de buenas prácticas en este ámbito, se encuentra, por ejemplo, la ley de teletrabajo Argentina, al establecer que trabajadores y trabajadoras con el cuidado de personas a su cargo, tienen el derecho a horarios laborales compatibles con estas responsabilidades (OIT-ONU Mujeres, 2021). Con respecto al caso chileno, las indicaciones de corresponsabilidad del proyecto "40 horas", como el establecimiento de la banda horaria de entrada, es una medida que apunta en esta dirección.

» Derecho a la reversibilidad

La carga de cuidados no se mantiene estable, sino que, por el contrario, cambia a través del tiempo. Intervienen en estas variaciones desde contextos excepcionales – como el ocurrido durante la pandemia de COVID-19 y la restricción en las redes de cuidado –, hasta eventos de la vida ordinaria – como, por ejemplo, el tiempo y las responsabilidades de crianza que exigen las y los hijos durante los primeros 5 años de vida. En estas situaciones, el teletrabajo puede transformarse en un recurso útil para compatibilizar de mejor manera el trabajo remunerado y trabajo reproductivo. Sin embargo, para evitar que profundice la brecha de género en las labores de cuidado, para cautelar que se desempeñe como una herramienta que facilite y no que limite el desarrollo personal y laboral de las mujeres, es que se hace necesario avanzar en el derecho a la reversibilidad, permitiendo que el consentimiento prestado por una persona en trabajo presencial a cambiar a una modalidad de teletrabajo total o híbrida pueda ser revocado a futuro (OIT-ONU Mujeres, 2021; OIT-Eurofound, 2019).

» Derecho a la desconexión

Tal como fue analizado previamente, uno de los principales problemas del teletrabajo se relaciona con el aumento del tiempo dedicado al trabajo remunerado, cuestión que se torna especialmente crítica para las mujeres, dada su mayor carga de trabajo reproductivo. Para fomentar un mejor balance entre vida personal y trabajo, es necesario fijar con claridad cuando las y los trabajadores pueden interrumpir sus jornadas laborales. De ahí que se vuelva imperativo el asegurar el derecho a la desconexión. Este es un derecho que está garantizado en muy pocos países. Mientras naciones como España, Italia, Francia y Bélgica lo introdujeron en su legislación, en el caso de Alemania o los países nórdicos esto se está resolviendo vía negociaciones por sectores o empresas (OIT-ONU Mujeres, 2021).

» Medidas complementarias y políticas culturales que fomenten la corresponsabilidad

Finalmente, en escenarios de alta desigualdad en la repartición de las responsabilidades de cuidado, como ocurre en nuestro país, también aumenta la probabilidad de hacer del teletrabajo una herramienta virtuosa cuando se articula con otras medidas que apunten a la conciliación trabajo-familia con perspectiva de género. Sin embargo, como indica la evidencia, para que tanto ellas como el teletrabajo puedan generar efectivamente el efecto esperado, es necesario que su implementación esté acompañada por políticas que orientadas a fomentar una cultura de corresponsabilidad. Prueba de ello es, por ejemplo, lo que ha sucedido con el incentivo de la cesión de parte del permiso postnatal parental al padre que establece la legislación chilena y la baja utilización de este beneficio por parte de las familias.¹⁵ Si no se produce un cambio cultural, resulta imposible que las políticas y modificaciones legislativas tanto con respecto al teletrabajo, como en materia laboral a nivel general, puedan mejorar de forma efectiva e igualitaria la conciliación trabajo-familia.

¹⁵ Según datos de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), actualmente en Chile sólo un 0,23% de los permisos de posnatal parental son traspasados al padre. Ver: <https://www.suseso.cl/605/w3-article-687831.html>



5. REFERENCIAS INFORME

- Arteaga-Aguirre, C., Cabezas-Cartagena, V., & Ramírez-Cid, F. (2021). Mujeres, teletrabajo y estrategias de cuidados en el contexto de pandemia en Chile, *Revista CS*, N° 35, 11-39.
- Bailey, D. y Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work, *Journal of Organisational Behavior*, Vol. 23, N° 4, pp. 383-400.
- Bravo, D., Castillo, E. y Hughes, E., (2020). Estudio longitudinal empleo - Covid-19: Datos de empleo en tiempo real, Seminario del Centro UC de Encuestas y Estudios Longitudinales, realizado el 13 de agosto de 2020.
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., & Robinson, J. P. (2012). Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter? *Social Forces*, 91(1), 55-63.
- Collins, C., Landivar, L., Ruppner, L. y Scarborough, W. (2021). COVID-19 and the gender gap in working hours, *Gender, Work & Organization*, Volume 28, Issue S1.
- Eurofound (2015). Sexta Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.
- Fundación Chile (2020). Encuesta engagement y teletrabajo en contexto COVID-19.
- INE (2020). Boletín estadístico: empleo trimestral. Edición No. 262. Instituto Nacional de Estadísticas. 28 de agosto de 2020.
- INE (2021). Boletín estadístico: género y empleo: impacto de la crisis económica por COVID-19. Instituto Nacional de Estadísticas. 08 de marzo de 2021.
- ILO (2021), Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond. Paper prepared for the 2nd Employment Working Group Meeting under the 2021 Italian Presidency of the G20. International Labor Organization. April 2021.
- IPSOS 2020 (2020). Claves 2020. Informe abril: Chile en tiempos de coronavirus, estudio realizado por IPSOS, en colaboración con La Tercera.
- Lyttelton, T., Zang, E., & Musick, K. (2020). Gender Differences in Telecommuting and Implications for Inequality at Home and Work. Available at SSRN 3645561.
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722-3759
- Mascherini, M. (2020). COVID-19 fallout takes a higher toll on women, economically and domestically, Eurofound Blog, 3 June 2020.
- Mutual-CADEM (2020). Informe Estudio Teletrabajo Abril 2020. Informe desarrollado por la Mutual de Seguridad, en conjunto con CADEM Research & Estrategia.
- OCEC UDP (2021). Determinantes del teletrabajo en Chile: ¿opción para muchos o privilegio de unos pocos? Documento de trabajo N°2, realizado por Luna Bratti y Juan Bravo. Observatorio del Contexto Económico de la UDP, Octubre 2021. Disponible en: <https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2021/09/DT-2-OCEC-UDP-VF.pdf>

- OCEC UDP-Chile Mujeres (2022a). Zoom de género. Julio 2022. Información al trimestre marzo-mayo 2022. Informe realizado por el OCEC-UPD, en conjunto con la fundación Chile Mujeres.
- OCEC UDP-Chile Mujeres (2022b). Zoom de género. Julio 2022. Información al trimestre julio-septiembre 2022. Informe realizado por el OCEC-UPD, en conjunto con la fundación Chile Mujeres.
- OIT (2021). El diálogo social un año tras la irrupción de la pandemia de COVID-19. Análisis de los resultados. Nota de investigación OIT, septiembre 2021.
- OIT y Eurofound (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Organización Internacional del Trabajo y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina OIT, Santiago.
- OIT y PNUD (2022). Mujeres y retorno laboral en Chile. Aprendizajes de la pandemia para cerrar la brecha en el empleo. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.
- OIT-ONU Mujeres (2021). Ley de teletrabajo: un análisis desde el enfoque de género en Argentina y la UE, documento de programa “Ganar-ganar: la igualdad de género es un buen negocio”, financiado por la Unión Europea. Organización Internacional del Trabajo y ONU Mujeres.
- Sayer, L. C., Bianchi, S. M., & Robinson, J. P. (2004). Are parents investing less in children? Trends in mothers’ and fathers’ time with children. *American Journal of Sociology*, 110(1), 1-43.
- SENCE-UC-OTIC SOFOFA. (2021). Factibilidad y determinantes del teletrabajo a nivel de ocupaciones en Chile y en la región metropolitana. Informe realizado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, en conjunto con el Centro de Políticas Públicas de la Universidad Católica, con apoyo de OTIC de la Sociedad de Fomento Fabril. Disponible en: https://politicaspublicas.uc.cl/wp-content/uploads/2021/01/Informe_Teletrabajo-1.pdf
- UNAB y OTIC de comercio, servicios y turismo (2022). Configuración Femenina del Teletrabajo: Estrategia de empleabilidad y conciliación de vida familiar para mujeres pertenecientes a los sectores de comercio y servicios en la Región Metropolitana, Informe preliminar.

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO
EN MATERIAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

INFORME DE ACOMPAÑAMIENTO







Proyecto de ley que modifica el código del trabajo en materias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

INFORME DE ACOMPAÑAMIENTO