



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO

**NUEVA LEY DE POSNATAL PARENTAL EN EL MARCO DE LA OIT Y LA
DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN CUANTO AL ACCESO Y PROMOCIÓN DE LA
MUJER EN ELMERCADO LABORAL**

Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Catalina Sarquis Abumohor
Profesor Guía: Cristián Melis Valencia

Santiago, Chile
2014

INDICE

1 TRATAMIENTO DE LA FAMILIA EN EL SISTEMA NORMATIVO CHILENO.....	8
1.1 Marco general (antecedentes)	8
1.2 La Familia en la Constitución.....	9
1.3 Tratamiento legislativo de la familia en diversas leyes vigentes.....	16
1.3.1 Ley N° 20.066, Establece Ley de Violencia Intrafamiliar.....	16
1.3.2 Ley N° 19.947 Establece nueva Ley de Matrimonio Civil.....	17
1.3.3 Ley N° 20.506, Otorga un Bono a los Cónyuges que Cumplan 50 años de Matrimonio.....	18
1.3.4 Ley N° 20.595, Crea el Ingreso Ético Familiar que Establece Bonos y Transferencias Condicionadas para Familias de Pobreza Extrema y crea Subsidio al Empleo de la Mujer. ...	19
1.3.5 Ley N° 19.620, Dicta normas sobre Adopción de Menores	19
1.4 Código del Trabajo	21
1.5 La familia y la mujer como objetos de protección.....	23
2 LA DISCRIMINACIÓN EN CHILE Y ESPECÍFICAMENTE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO	26
2.1 Nociones sobre discriminación de género	26
2.1.1 Discriminación directa.....	29
2.1.2 Discriminación indirecta	30
2.2 La asignación tradicional de roles como problema fundante de la división sexual en el trabajo.....	32
2.2.1 Enfoque económico neoclásico	34
2.2.2 Teoría Institucionalista	35
2.2.3 Pensamiento marxista	35
2.2.4 Teoría del género.....	35
2.3 La discriminación de género en el trabajo.....	37
3 TRABAJO DECENTE EN EL MARCO DE LA OIT.....	42
3.1 Qué se entiende por Trabajo Decente según los estudios de la OIT	43
3.1.1 Promover y materializar los principios y derechos fundamentales en el trabajo	47
3.1.2 Acceso al empleo e ingresos dignos.....	48
3.1.3 Ampliar la cobertura y la eficacia de la protección social universal.....	51
3.1.4 Fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social.....	52
3.2 Convenios creados por la OIT para propender a la creación de Trabajo Decente en igualdad efectiva de condiciones, especialmente en igualdad de género	53
3.2.1 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958.....	54
3.2.2 Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100).....	56
3.2.3 Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156)	57
3.2.4 Convenio sobre Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183)	58
3.2.4.1 Campo de aplicación	58
3.2.4.2 Prohibición.....	59
3.2.4.3 Duración de la licencia	59
3.2.4.4 Licencia adicional por complicaciones durante el embarazo o parto.....	60
3.2.4.5 Prestaciones.....	60

3.2.4.6	Normas relativas a la protección del empleo y a la no discriminación.....	61
3.2.4.7	Derecho de lactancia.....	62
3.2.4.8	Examen periódico.....	62
3.2.5	Recomendación Núm. 191 sobre la Protección de la Maternidad, 2000.	62
3.2.5.1	Periodo de descanso.....	62
3.2.5.2	En cuanto a las prestaciones en general.....	63
3.2.5.3	Financiación de las prestaciones.....	63
3.2.5.4	Protección del empleo y no discriminación.....	63
3.2.5.5	Protección a la salud	64
3.2.5.6	Madres lactantes	64
3.2.5.7	Tipos de licencia relacionados.....	65
3.3	Trabajo Decente y las políticas en torno al tratamiento de la maternidad en Chile	67
3.4	Conclusiones	70
4	ACCESO DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL, POST NATAL COMO FORMA DE INTEGRACIÓN O SEGREGACIÓN DE LA MUJER	72
4.1	Participación Laboral	73
4.1.1	Tasa de participación femenina en el empleo.....	73
4.1.2	Tasa de participación femenina según nivel educacional	74
4.1.3	Tasa de participación según sexo.....	75
4.2	Tasa de ocupación	76
4.3	Tasa de desempleo	77
4.4	Tasa de participación y desempleo por grupos etarios y por sexo.....	78
4.5	Percepción de estabilidad en el empleo.....	78
4.6	Segmentación del mercado del trabajo.....	79
4.7	Empresas feminizadas	82
4.8	Salarios	83
4.8.1	Sueldo mínimo.....	84
4.8.2	Tramos de remuneraciones	86
4.8.3	Ingresos y nivel educacional.....	88
4.9	Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad	90
4.10	División de roles dentro de los hogares y corresponsabilidad.....	91
4.11	Conclusiones	99
5	ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL EN TORNO A LAS NORMAS DE MATERNIDAD, PROS Y CONTRAS DE SUS DISPOSICIONES PARA EL ACCESO DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL.....	102
5.1	Normativa vigente en Chile: cambios introducidos con la nueva Ley de Postnatal Parental.....	102
5.2	Pre y postnatal.....	103
5.3	Pre y postnatal básico a la luz de los convenios creados por la OIT	105
5.4	Permiso postnatal parental	108
5.5	Subsidio.....	113
5.6	Licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año.....	115

5.7	Licencia por enfermedad grave del hijo menor de 18 años.....	116
5.8	Fuero maternal.....	117
5.9	Sala cuna.....	119
5.10	Conclusiones.....	121
6	CONCLUSIONES FINALES.....	124

INTRODUCCIÓN

Es un hecho que la mujer ha ingresado al mundo laboral de forma definitiva. Cada vez son más las mujeres que trabajan y menos aquellas que piensan que únicamente su rol está dentro del hogar.

Sin embargo, el mercado del trabajo está pensado para hombres. Jornadas largas y poco flexibles, son la principal característica de los trabajos que existen en la actualidad.

Las mujeres hoy tienen una triple función: son madres, trabajadoras y muchas veces les toca asumir el rol de jefas de hogar. En el mundo de hoy, conjugar estos roles no es nada fácil de hacer.

Las mujeres se enfrentan a un mercado del trabajo que si bien ofrece un sinnúmero de oportunidades laborales, no siempre están acompañadas por las mejores condiciones de salarios, ni presentan la flexibilidad adecuada para poder compatibilizar el trabajo con la familia.

Del mismo modo, las redes sociales de apoyo son escasas y muchas veces para las mujeres de menores recursos el costo de acudir a ellas es igual al beneficio de salir a trabajar (salarialmente hablando) por cuanto se produce un desincentivo muy grande para ellas a la hora de buscar trabajo y con ello superar su situación de pobreza.

La tasa de natalidad cada día es más baja con 1,9 hijos¹ por mujer y aún así vemos como las jóvenes posponen cada vez más ser madres. Buscan primero tener una carrera y luego estar estables en un trabajo. Finalmente ven como la maternidad

¹ Informe Revela Consecuencias en la Economía Chilena por bajas Tasas de Natalidad. [en línea] <<http://www.uandes.cl/instituto-ciencias-de-la-familia/baja-tasa-de-natalidad-en-chile.html>> [Consulta: 21 de junio de 2014].

mermarea sus oportunidades laborales y a su vez la dificultad que deberán enfrentar al volver al trabajo cuando deban dejar a sus hijos a cargo de un tercero.

Enfrentar el mundo de la forma en que está concebido actualmente no es fácil, sobre todo cuando se tiene la responsabilidad de mantener a una familia. Los costos de las cosas son cada vez mayores, así como también las exigencias para desenvolvernos, crecer y desarrollarnos profesionalmente.

Históricamente, tanto hombres como mujeres cumplen roles dentro de las familias y como resultado de ello, vemos como cada uno de esos roles están asociados al género de una forma casi insoslayable. En términos generales, se asocia al hombre con el rol de proveedor y a la mujer con la persona que debe velar por el cuidado de los hijos y de la familia en su rol reproductivo.

Hoy, vemos como esta asignación de roles, fuertemente arraigada en nuestra sociedad, ha calado en todas las esferas de actividad. En efecto, en el mundo del trabajo también se extrapola esta concepción y vemos cómo las mujeres desarrollan en mayor medida trabajos que suelen catalogarse como típicamente femeninos teniendo ellos alguna semejanza o ligazón con las tareas domésticas que deben asumir diariamente en sus hogares.

La importancia de todo esto radica en que, las exigencias del mundo actual, obligan tanto a hombres como a mujeres salir en busca de trabajo para sostener a sus familias.

La dificultad de ello se agrava, ya que, no existen redes sociales de apoyo adecuadas para el cuidado de los menores, ni tampoco existen políticas realmente efectivas que pongan en un plano de igualdad a hombres y mujeres en cuanto a sus responsabilidades familiares. Además vemos como el trabajo femenino muchas veces no es valorado (se le paga menos o se la discrimina), no existen herramientas de flexibilidad necesarias para compatibilizar ambos roles terminando las mujeres confinadas a trabajos peor remunerados y sin posibilidades reales de crecimiento dentro de las empresas. Además, como consecuencia, las mujeres presentan los

índices más altos de pobreza. Son ellas, como veremos, las que lideran las cifras de la pobreza y la pobreza extrema y si no se pone un alto en este círculo de malos empleos y pocas oportunidades, difícilmente la condición de la mujer en el mercado del trabajo y en la sociedad mejorará, lo que traerá como consecuencia que lejos de revertirse la tan baja cifra de natalidad corramos el riesgo de que siga disminuyendo.

Para analizar estos temas y determinar de qué manera contribuye la nueva Ley de Posnatal parental a solucionar estos problemas, sobre todo en lo que a corresponsabilidad se refiere, se realizará un estudio partiendo desde lo general hacia lo particular. En este sentido, primero se analizará cómo o de qué manera está concebida la mujer y la familia dentro del sistema normativo chileno, con el objeto de determinar de qué forma el Estado está obligado a generar políticas que incentiven la inserción de la mujer en el mercado del trabajo.

Luego, veremos y analizaremos el tema de la discriminación y específicamente la discriminación de género, orientada a estudiar la asignación de roles como problema fundante de la discriminación de género en el trabajo, lo cual se profundizará en el mismo capítulo al tratar específicamente sobre la discriminación en el trabajo.

En el capítulo tercero, se estudiará a la OIT y el concepto de “Trabajo Decente”, el cual se utilizará como parámetro para luego hacer una evaluación de las condiciones de trabajo que tienen las mujeres en Chile. Para esto último, se analizarán los datos entregados por las principales encuestas sobre empleo como la encuesta Casen, Enets, y la Encla.

Con los resultados Obtenidos en el capítulo cuarto, se determinará primero cual es la situación laboral real de las mujeres y luego, con esos datos se evaluarán las disposiciones sobre maternidad contenidas en el Código del Trabajo, especialmente los cambios introducidos con la nueva Ley de posnatal parental para saber si este instrumento contribuye o no a fomentar la corresponsabilidad orientada a lograr una mejor y mayor inserción de la mujer en el mercado del trabajo, además de contribuir a revertir las bajas tasas de natalidad.

CAPITULO I

TRATAMIENTO DE LA FAMILIA EN EL SISTEMA NORMATIVO CHILENO

1.1 Marco general (antecedentes)

La familia juega un rol fundamental en nuestra sociedad, no en vano así lo ha establecido la Constitución Política de la República que en su artículo primero establece “La familia es el núcleo fundamental de la sociedad”. A raíz de esta frase surge la controversia acerca de cuál familia es aquella que acoge y ampara la Constitución. Algunos señalan que se refiere solo a aquellas en las que media el vínculo matrimonial, otros que ampara a familias que, si bien no están unidas a través del matrimonio, sí los une un vínculo de afecto. Lamentablemente, nuestra Constitución no es clara al respecto, y en torno a ello se han originado diversas discusiones.

La importancia de esa discusión radica, en lo que aquí interesa, en que a la luz de la realidad que vive nuestro país son cada vez mayores los números de hogares encabezados solo por mujeres, esto significa que son precisamente ellas quienes mantienen sus casas proveyendo de lo necesario para educación, alimentación, vestuario, entre otras necesidades de sus hijos, entonces, ¿son estos grupos considerados familia para nuestra Constitución? Y si la respuesta es afirmativa, entonces tiene el Estado el deber de protegerlos y propender a su fortalecimiento.

Mujeres jefas de hogar, madres adolescentes, familias que requieren del trabajo de la mujer como ingreso adicional al aportado por el marido o pareja, son solo algunas de las realidades que nos invita a preguntarnos si la nueva Ley de post natal parental cumple con uno de los objetivos señalados en el mensaje del proyecto, cual es, el de la

corresponsabilidad, cuestión que claramente, dados los altos costos de la vida de hoy y la nueva realidad social y familiar se hace imprescindible analizar, sobre todo y como se verá, teniendo en cuenta el mandato constitucional que obliga al Estado a propender al fortalecimiento de la familia y a su mayor realización espiritual y material posible.

La mujer, ya no como parte de una familia, sino simplemente como sujeto de derechos y obligaciones por el hecho de estar inmersa en esta sociedad, también merece tutela jurídica en el sentido de buscar su inserción en el mundo del trabajo en igualdad de condiciones que el hombre. Sin embargo, la mujer inserta dentro de una familia (a propósito de las normas de postnatal contenidas en nuestro Código del Trabajo) es el principal objeto de estudio para este trabajo.

Ambos aspectos, la mujer inserta dentro de una familia y la mujer en sí misma como objeto de derecho son la base para pensar en que es indispensable crear, proponer e incentivar normativas y políticas que estén de acuerdo con la realidad familiar imperante en Chile y con el hecho de asegurar igualdad de trato a hombres y mujeres como individuos inmersos en una sociedad que cada vez se vuelve más compleja.

Por ello, tanto hombres como mujeres deben tener igualdad de trato en el mundo laboral y, a su vez, deben soportar las mismas obligaciones en cuanto al cuidado de los hijos y de la familia.

1.2 La Familia en la Constitución

Para comenzar, estudiaremos a la familia como objeto de protección, ya que, es dentro de este contexto en general dentro del cual las nuevas disposiciones de la nueva Ley de postnatal parental adquieren relevancia, por cuanto, buscan incentivar la corresponsabilidad de padres y madres sobre el cuidado de los hijos. Esto último puede traer como consecuencia o efecto incentivar y facilitar el acceso y promoción de la mujer en el mercado laboral.

El objetivo del presente capítulo es determinar qué familia es aquella amparada por la constitución, ya que, a raíz de ello surge para el Estado la obligación de propender a su mayor realización material y espiritual posible y dentro de la realización material, la mujer debe poder acceder al empleo en igualdad de condiciones que los hombres, sobre todo cuando se trata de familias que solo están conformadas por una madre y su hijo.

La pregunta clave que mediante el desarrollo de este capítulo se busca responder es qué tipo de familia es aquella protegida y amparada por la Constitución de la República de Chile para determinar si la nueva ley de posnatal parental es un instrumento apto ó idóneo (en los términos que fue concebida) para propender al fortalecimiento de la empleabilidad femenina a través de la corresponsabilidad.

Christián Viera afirma: “Dice la constitución Política en el artículo 1º inciso segundo que la familia es la base de la sociedad. Sin embargo, ¿qué se entiende por familia? La doctrina constitucional chilena, a partir del estudio de las actas de la comisión Ortúzar, ha interpretado esta institución desde una perspectiva restringida asociando familia a matrimonio”².

Claramente, ésta no pudo ser sino la concepción que se tuvo de la familia hace algunos años atrás. Un país tradicionalista y con un arraigado acercamiento hacia la Iglesia Católica, incentivaron que en la interpretación de la Constitución Política de 1980 sea la familia matrimonial la base de la sociedad.

Sin embargo, con el correr de los años, la realidad social en nuestro país ha cambiado de forma radical. Ya no son solo las uniones matrimoniales las únicas o más importantes formas de constitución de familia. Socialmente se han generado otras, a las cuales la sociedad le otorga el mismo carácter e importancia que a la matrimonial.

²Christián Viera Álvarez, “Notas sobre la filosofía inspiradora de la constitución política chilena en lo relativo a la familia”. Revista de Derecho, Universidad de Viña del Mar, N° 1, primer semestre de 2008, Pág. 184.

La familia monoparental, constituida por una madre soltera y su hijo, las parejas heterosexuales que han tenido hijos sin mediar matrimonio, la adopción, son algunos ejemplos.

Por ello, la importancia de determinar si en nuestra Constitución el matrimonio es la única causa generadora de familia. Lamentablemente, no existe claridad al respecto. Ni siquiera existe una definición acerca de lo que en definitiva es una familia, solo se la define como el “*núcleo fundamental de la sociedad*”³.

La misma idea es expresada por el autor Javier Barrientos Grandón de la siguiente manera: “Si en la concepción constitucional, la familia envuelve la nota esencial de su carácter primordial y de su fundamento de la sociedad, en cambio no existe en ella una noción precisa acerca de aquello en lo que “consiste” una familia, es decir, lo que le da consistencia como tal, y, en términos generales, la misma ausencia se advierte en la legislación civil”⁴

La ley, ha llenado los vacíos existentes regulando la situación para materias específicas que requieren individualizar de forma precisa a quienes se aplican las disposiciones de una determinada ley, sugiriendo, como se verá, que no solo la familia matrimonial es aquella que merece tutela jurídica, sino también otras, como claramente queda establecido en la Ley N° 19.947 en su artículo 1º, y en la Ley N° 20.066 de Violencia intrafamiliar por nombrar algunas que se analizarán en el número siguiente.

Según Javier Barrientos Grandón, en la interpretación y examen de constitucionalidad que se ha hecho a distintas problemáticas surgidas y leyes creadas se ha argumentado según los preceptos que la misma Constitución de la República establece, como por ejemplo, el derecho a la no discriminación arbitraria, y el hecho mismo de que si bien la familia matrimonial es la preferida por nuestro sistema no se

³ Constitución Política de la República de Chile, artículo 1 inciso segundo.

⁴ Javier Barrientos Grandón, *Derecho de las personas, el derecho matrimonial*. Abeledo Perrot Legal Publishing Chile, Santiago, 2011, p. 20.

excluye la posibilidad de otros tipos o grupos familiares, ni se establece al matrimonio como la única forma de constitución de familia. Dichos argumentos se encuentran, en primer lugar, en el artículo 1º de la Constitución Política de la República de Chile que se refiere a la *“familia como núcleo fundamental de la sociedad”*. Esta es la única definición que ella nos otorga con el fin de saber, qué se entiende por familia. Así, podemos desprender que entendemos familia como núcleo y como fundamento de la sociedad, como claramente explica el autor Javier Barrientos Grandón⁵.

La familia entendida como “núcleo” no es más que decir que aquella debe estar compuesta por un grupo de personas, que tengan intereses comunes. Por oposición, una persona individualmente considerada no puede ser considerada familia⁶.

La familia como núcleo fundamental de la sociedad, se refiere a que es en base a ella sobre la cual se estructura la sociedad, siendo piedra angular de ella y punto de partida para el desarrollo y ejercicio de valores.

Acto seguido, el artículo 1º de la Constitución en su inciso segundo se refiere a **los grupos intermedios**: *“El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos”*, y, finalizando en el inciso cuarto: *“Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, (...)”*. De la comprensión armónica del artículo primero, se deduce que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad y el principal grupo intermedio, por cuanto el estado debe procurar los medios adecuados para el logro de sus fines específicos.

Sin embargo y a pesar de la tendencia que existía en la época de dictación de la Constitución de resguardar los intereses de la familia matrimonial, en su texto, la Constitución solo se refiere a la familia, sin ponerle apellidos de ningún tipo, dejando

⁵ Javier Barrientos Grandón, *Derecho de las personas, el derecho matrimonial*. Abeledo Perrot Legal Publishing Chile, Santiago, 2011, p. 20.

abierta la interpretación y, por ende, la entrada de otros grupos donde la unión no sea mediante la institución del matrimonio y que puedan ser considerados como familia.

Cuando se habla de “procurar los medios adecuados para lograr sus fines específicos” se toca el problema de fondo de que trata este primer acápite. Sin duda, el matrimonio y la familia surgida bajo su alero merecen protección. Sin embargo, hoy, la realidad social por un lado, y la legislativa por otro, hablan por sí solas, en el sentido de dar cabida a otros grupos de personas, unidas por intereses comunes, que conforman al menos grupos familiares, a los cuales el Estado también debe dar protección, y con ello, propender al fortalecimiento de la familia, tanto espiritual como materialmente. Este último aspecto es el relevante, puesto que hoy las mujeres jefas de hogar y madres muchas veces solteras que carecen de la ayuda del padre de sus hijos deben procurar los medios al menos económicos para lograr el buen desarrollo de su familia. Al respecto vale la pregunta acerca de si la nueva Ley de Posnatal parental y las políticas públicas que la acompañan propende o no al fortalecimiento de la mujer como un factor de trabajo y con ello al fortalecimiento de la familia a través de la corresponsabilidad.

Para complementar el análisis, el artículo quinto de la Constitución Política de la República de Chile, deriva a todos aquellos pactos internacionales suscritos por Chile y, por tanto, leyes de la República en los cuales se establece la no discriminación y la familia como elemento esencial.

Finalmente, y como norma de cierre, tenemos el artículo 19 número 2, que establece la garantía constitucional de la “**igualdad ante la ley**”. De esta norma se deduce que si la familia instituida a través del matrimonio fuera la única reconocida y amparada por la constitución, se estaría frente a un grupo privilegiado, y provocando por ello discriminación arbitraria en contra de todas aquellas familias que no se constituyen a través del matrimonio.

Como se puede observar del análisis de las disposiciones constitucionales, no existe en la Constitución noción clara acerca de dos cosas principales:

- 1) A qué tipo de familia ella se refiere (matrimonial ó no matrimonial)
- 2) Quiénes integran una familia.

Respecto a lo primero, claramente la familia derivada del matrimonio está protegida y amparada por la constitución. Lo que debemos preguntarnos es sobre aquella cuyos orígenes no son el matrimonio, al respecto, la doctrina ha señalado: “El punto tocante a si el matrimonio era la “única” causa fundante de una familia no fue objeto de un debate expreso en el seno de la “Comisión de estudios de la *Constitución*”, si bien hubo algunas opiniones particulares de ciertos comisionados que daban a entender una diversidad de opiniones, las que fueron desarrolladas por algunos de ellos con posterioridad a la promulgación del texto constitucional, de manera que quedaba clara la existencia de dos líneas de pensamiento, las que también pudieron observarse en la doctrina civil chilena, desarrollada, especialmente a propósito del deber del Estado de dar protección a la familia, (...)”⁷.

La línea poco clara en cuanto a si la familia matrimonial es la única amparada, ha permitido tanto a la jurisprudencia como a la legislación encontrar los argumentos necesarios para dar cabida a nuevas interpretaciones y leyes que acojan tanto a la familia matrimonial como la no matrimonial como objetos de protección. Claro ejemplo es la Ley N° 19.620, sobre adopción. En aquella, se permite que una persona soltera adopte, refiriéndose, como se verá, a “familia” al grupo formado entre el padre o madre que adopta y a su hijo.

Respecto al segundo punto, quienes integran la familia, contribuye a definir un poco más esta institución. Como ya adelantaba, nuestra Constitución Política nada dice, por cuanto, surge la duda hasta donde extender el término familia como concepto general. Solo a la familia nuclear, la extendida o alguna otra forma de ella como la monoparental⁸.

⁷ Javier Barrientos Grandon, Op. Cit., p. 26

⁸ Como se señala en texto “La Familia: Concepto” [en línea] extraído de la pagina web del congreso nacional www.bcn.cl/ecivica/concefamil/ [consulta: 06 de julio de 2012]: “En la actualidad, destaca la

Lo único claro, es que si bien no existe un concepto de familia que rija para la generalidad de los casos, sí nos encontramos con que en la ley, dependiendo de la materia que se trate, define y da lineamientos generales que orientan la aplicación de la norma teniendo como fin salvar el inconveniente que la constitución a causa de la generalidad de los conceptos empleados en la materia nos deja.

Para este estudio, la familia que nos interesa es aquella constituida al menos por la madre y su hijo a la luz de las disposiciones de la Ley N°20.545. ya que uno de los problemas más importantes para la inserción laboral de la mujer radica en su rol dentro de las familias y en términos más generales, al rol de género que la misma sociedad le impone.

En definitiva y como bien señala Javier Barrientos Grandón “de la declaración constitucional de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, se deriva una serie de consecuencias jurídicas que es bueno tener a la vista, entre ellas: A) la garantía de la autonomía de la familia; b) la protección estatal da la familia, c) el deber estatal de propender a su fortalecimiento”⁹.

Esto es lo que nos importa, el deber del Estado de propender al fortalecimiento de la familia a través del incentivo de la corresponsabilidad por medio de las normas de maternidad incluidas en nuestro Código del Trabajo para lograr con ello una mayor y mejor inserción laboral de la mujer, eliminando la discriminación de género que existe contra ella. Para esto se analizará la nueva Ley de posnatal parental para determinar si ella contribuye realmente en incentivar la corresponsabilidad.

Por ello, y teniendo en cuenta que el análisis de la nueva Ley de post natal parental lo queremos realizar en cuanto a los efectos que tendrán las nuevas disposiciones sobre todo en lo que se refiere a fomentar la corresponsabilidad, debemos entender

familia nuclear o conyugal, la cual está integrada por el padre, la madre y los hijos a diferencia de la familia extendida que incluye los abuelos, suegros, tíos, primos, etc.”

⁹ Javier Barrientos Grandón, Ob. Cit. p.38

que este elemento es solo una de las formas que existen para incentivar la inserción de la mujer al mercado laboral en igualdad de condiciones. Por ejemplo, si dejamos de lado el asunto de la corresponsabilidad y nos enfocamos en mujeres que viven solas con sus hijos, adquiere gran preponderancia todo lo que signifique el cuidado de los hijos por terceros, como las salas cunas y jardines infantiles.

A continuación se analizará brevemente algunas leyes en que se define a la familia como uno de los elementos centrales para su aplicación con el objetivo de analizar de qué manera es concebida en el plano legal y como lo hacen para definir sus límites.

1.3 Tratamiento legislativo de la familia en diversas leyes vigentes

Para lograr una idea más acabada acerca del tratamiento jurídico que se le otorga a la familia en el sistema normativo chileno, se analizarán las leyes vigentes más importantes, en las cuales, la familia juega un rol fundamental, siguiendo la línea argumentativa de Natalia García Acuña en su memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales, titulada “El concepto de familia en la constitución”.

1.3.1 Ley N° 20.066, Establece Ley de Violencia Intrafamiliar

La Ley N° 20.066 sobre Violencia Intrafamiliar publicada en Santiago el 7 de septiembre de 2005, en sus artículos refleja el tratamiento que en esta Ley se otorga a la familia, se verá a qué personas incluye dentro de ella constituyéndolos en objeto de protección.

En particular, en el artículo primero de esta Ley se establece que el Estado tiene el deber de proteger a la familia, garantizando la vida, integridad personal y la seguridad de todos sus miembros.

Este artículo si bien se refiere a la familia, no define que se entiende por tal ni a quienes se hace extensivo el deber del Estado de asegurar la integridad de la familia y de sus miembros, solo establece que, como sabemos, es deber del Estado hacerlo.

Si avanzamos en el análisis de esta Ley, veremos que el artículo 5, si define a quienes se refiere cuando señala a la familia. Pero lo hace a través de definir que se entenderá por violencia intrafamiliar, señalando contra quienes deberán dirigirse los actos constitutivos de violencia para que sean catalogados como aquellos sancionados por esta Ley, en concreto se refiere a las personas que tengan calidad de cónyuge del ofensor o que tengan una relación de convivencia con él, señalando como tope a los parientes por consanguinidad o afinidad en toda la línea recta o en la colateral hasta el tercer grado inclusive.

Señala además que constituirá Violencia Intrafamiliar cuando ésta se ejerza contra un hijo común o recaiga sobre una persona mayor de edad que viva en la misma casa bajo la dependencia de cualquiera de los integrantes de dicha familia.

En esta ley, se le otorga el carácter de familia a la pareja o conviviente del ofensor. Reconociendo con ello una realidad social creciente y existente desde hace muchos años. Entre los motivos tenemos, por ejemplo, a las personas separadas de hecho, previas a la Ley N° 19.947 y quienes por decisión propia no encuentran en la institución del matrimonio la satisfacción de sus intereses personales.

1.3.2 Ley N° 19.947 Establece nueva Ley de Matrimonio Civil

Esta ley, publicada en Santiago de Chile con fecha 17 de mayo de 2004, es de gran importancia, porque cierra la discusión acerca de si la familia matrimonial es la única forma de establecer una familia, veamos:

Reitera el artículo primero de esta Ley algo que ya conocemos, que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, pero agrega además que el matrimonio es la base principal de la familia.

Al establecer al matrimonio como base principal, no hace más que explicitar aquello que es obvio desde la perspectiva social y ambigua en el derecho. La familia matrimonial no es la única forma de conformar una familia. Otra cosa no se puede derivar del uso de la palabra principal, ya que, su significado es precisamente aquello que establece un orden de importancia y no una exclusión de alternativas.

Se señala además que el divorcio pone término al matrimonio pero que no afecta la filiación establecida dentro o durante la vigencia del mismo. Con ello queda de manifiesto que la familia es algo más que la mera reunión de personas en torno a la institución del matrimonio

1.3.3 Ley N° 20.506, Otorga un Bono a los Cónyuges que Cumplan 50 años de Matrimonio.

Esta ley otorga un bono, por una sola vez, a los cónyuges que reúnan ciertos requisitos señalados en el artículo primero, como por ejemplo, cumplir 50 años de matrimonio.

En el artículo segundo se establece la cantidad y además como se repartirá dicho bono entre los cónyuges que accedan al beneficio.

Esta ley, es una de las pocas que otorga un beneficio a las personas por el solo hecho de ser cónyuges (estar unidas mediante vínculo matrimonial) y tener, además de los requisitos que allí se establecen, un matrimonio vigente en todas sus formas ante la ley. Según el autor Hernán Corral Talciani, esta ley es esperanzadora en cuanto busca

propender el fortalecimiento del matrimonio, tan importante para el derecho, revirtiendo una situación que en ámbito legislativo se ha movido en la corriente contraria¹⁰.

Claramente hay un incentivo al matrimonio, pero en ninguno de sus artículos se habla de que esta es la única forma de familia admitida por la constitución o la ley.

1.3.4 Ley N° 20.595, Crea el Ingreso Ético Familiar que Establece Bonos y Transferencias Condicionadas para Familias de Pobreza Extrema y crea Subsidio al Empleo de la Mujer.

El análisis de esta ley es interesante, puesto que, no se cierra de antemano a las distintas posibilidades, veamos:

Esta ley crea un subsistema de protección destinado a personas y familias vulnerables (situación de pobreza extrema).

No existe en esta ley una definición sobre qué tipo de familia es beneficiaria y quienes entran dentro de esa familia. Todo es sujeto a evaluación. Ello se manifiesta incluso cuando en el artículo 4 se habla de “adulto significativo” para referirse a la persona a cargo de un menor de edad, dejando abierta, por cierto, una concepción amplia de familia.

1.3.5 Ley N° 19.620, Dicta normas sobre Adopción de Menores

La ley de adopción, que a continuación se analizará, es muy importante ya que derechamente amplía el concepto de familia:

El artículo primero de esta Ley señala que la adopción tiene por objeto dos cosas: el interés superior del adoptado y el resguardo del su derecho a desarrollarse dentro de

¹⁰ Hernán Corral Talciani. “El debilitamiento del Matrimonio y su función social en la legislación chilena de entre los siglos (XX-XXI)”. Revista Chilena de Derecho de Familia (N° 3): 3-14, diciembre de 2010.

una familia que le brinde afecto y cuidados tanto materiales como espirituales. Además se establece que la adopción otorga el estado civil de hijo al adoptado.

El artículo séptimo habla de la forma en que se procurara al adoptado una familia responsable, distinguiendo a la familia de origen con la familia adoptiva. Entendiendo por familia de origen a los parientes consanguíneos o a quienes tengan a su cuidado al menor.

El artículo veinte de la misma Ley, señala a quienes podrá otorgarse la adopción, señalando entre los posibles candidatos a los cónyuges chilenos, cónyuges extranjeros, estos últimos con el requisito adicional como residencia permanente en el país y entre otros que deben cumplirse como tener dos o más años de matrimonio, er considerados idóneos para adoptar, entre otros.

Lo interesante viene a partir del artículo 21 de la Ley, ya que otorga la posibilidad de adoptar a una persona soltera, divorciada o viuda. Siempre que cumplan con los requisitos que allí se establece y que básicamente son los mismos señalados anteriormente junto con participar en algún programa de adopción a que se refiere el artículo 7 de la misma Ley.

A partir de la innovación que introduce el artículo 21 al otorgar a las personas solteras o viudas la posibilidad de adoptar, claramente está diciendo que el adoptado y la persona que lo adopta (sea un hombre o mujer, soltera o viuda), conforman una familia. Claramente, esta familia, no está unida entre sí mediando el vínculo de matrimonio. Por tanto amplía lo que tradicionalmente se ha entendido como familia, dejando a un lado la antigua concepción de que el matrimonio es la única forma o herramienta generadora de ella.

1.4 Código del Trabajo

Por último y para cerrar la ejemplificación del tratamiento normativo de la familia en el sistema jurídico, analizaremos algunas normas del Código del Trabajo, que tratan sobre el trabajo de menores, remuneraciones, entre otros temas, salvo las normas que contienen las nuevas disposiciones que regulan el posnatal parental, la cuales serán analizadas a fondo en el capítulo quinto del presente trabajo.

En el Art. 13 inciso 1 y 2. Se establecen que lo mayores de 18 años de edad pueden contratar libremente y, a su vez, se señalan las condiciones para que los menores de 18 años y mayores de 15 años puedan celebrar contratos de trabajo. Para ello, deben cumplir con realizar cierto tipo de trabajos (ligeros) y además contar con la autorización expresa de ciertas personas, estas son:

- 1) Padre o madre
- 2) Abuela o abuelo paterno o materno, cuando faltan los padres
- 3) Guardadores o personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor
- 4) En última instancia, a falta de todos los anteriores, el inspector del trabajo respectivo.

Se advierte claramente que no existe una postura clara en torno al tema. Si bien existen disposiciones en las que el legislador se refiere al padre o madre, también se refiere a la persona, cualquiera sea, que tenga el cuidado del menor, como se lee en el artículo 13 inciso 1 y 2 sobre el trabajo de menores. En él, se requiere autorización expresa del padre o madre del menor para poder trabajar. Si faltan se consideran a los abuelos como aptos para otorgar dicho permiso, finalmente se nombra al guardador, personas o instituciones que tengan a cargo al menor, o al inspector del trabajo respectivo. Nunca se habla de familia, sino más bien se hace referencia a ciertas personas que podrían, dada su relación, cumplir con un requisito legal.

En el artículo 59, inciso 1 y 2, también se habla de familia, sin establecer qué se entiende por tal. En este sentido, dice que en el contrato se puede establecer la cantidad que el trabajador asigne a su familia y, el inciso segundo, agrega que la mujer casada

podrá percibir hasta el 50% de la remuneración de su marido, declarado vicioso. Sin embargo no queda claro que se refiera solo a familia matrimonial. Aunque aparentemente esta última deba ser la tendencia.

En el artículo 60, inciso 1 y 2, se establece claramente una preferencia hacia la familia matrimonial en el caso de fallecimiento del trabajador, en el caso que se adeuden remuneraciones. Estas en primer lugar se le otorgara a quien o quienes se hayan hecho cargo de sus funerales y en segunda instancia al cónyuge o hijos o padres del trabajador, en ese orden. Sin embargo, no se pone en el caso que un trabajador no tenga ninguno de esos familiares, pero si una conviviente. Estableciéndose con ello un claro acercamiento hacia la familia matrimonial.

El Art. 66 inciso 1. Se refiere al caso de muerte de un hijo o del cónyuge, caso en el cual el trabajador tendrá permiso pagado de 7 días corridos adicional al feriado anual e independiente del tiempo de servicio.

Finalmente en el Art. 92 inciso 1. Que se refiere a los contratos de trabajadores permanentes, se establece la obligación del empleador de otorgar habitación higiénica y adecuada para el trabajador y su familia, sin embargo no define ni especifica qué entiende por tal.

Al respecto, en este artículo tampoco define qué se va a entender por familia. Sin embargo y dado los artículos analizados hasta acá, si bien el Código del trabajo no es claro en definir qué va a entender por familia, siempre se refiere dentro de su articulado al cónyuge, padre o madre. Por ello, lo más probable es que a la familia a la que se refiere el código del trabajo no sea otra que la matrimonial, salvo que para algún tema en particular se establezca lo contrario.

Respecto a las normas sobre descansos de maternidad nos encontramos con las siguientes disposiciones:

Art. 194 inciso 3, establece a los beneficiarios, diciendo que son las mujeres que dependen de un empleador y en general a todas las que estén acogidas a algún sistema previsional.

Luego el Código del Trabajo en el artículo 195, habla de las *trabajadoras* para referirse al tiempo de descanso pre y posnatal. A su vez se refiere al Padre, para establecer que él también tendrá un permiso pagado de 5 días, el cual hace extensivo al padre que se encuentre en proceso de adopción.

Respecto a las normas sobre descanso por maternidad, el código es cuidadoso en nombrar al “padre” y no al cónyuge, sino que más bien se preocupa de otorgar los beneficios al padre del menor, independiente del estado civil que este tenga con la madre del mismo.

Esto último es interesante, ya que, al estar los beneficios orientados a los padres del menor, vemos que podemos utilizar el concepto amplio de familia con el objeto de asegurar el fortalecimiento de esta por intermedio de las normas sobre maternidad, ya que el código no circunscribe en esta materia las normas de maternidad a la existencia o no de matrimonio, a pesar que del análisis de sus disposiciones hay una clara tendencia a preferir la institución del matrimonio sobre cualquier otra opción a la hora de regular ciertas materias.

1.5 La familia y la mujer como objetos de protección

En resumen, la Constitución no define de manera clara a quienes se les considera familia. Por su parte la ley, de acuerdo a la materia que trate, define para sí su campo de acción, debiendo en muchos casos, establecer a quienes va dirigida, como la Ley de Violencia Intrafamiliar que incluye a la pareja como parte de la familia y la Ley sobre adopción, que dice claramente que el soltero que adopta forma una familia con el hijo adoptado.

La importancia de esto es que las garantías constitucionales no solo debieran ser extensibles a la familia matrimonial, sino a otras formas de constitución de familia, tan frecuentes hoy en día y que merecen la misma tutela en el resguardo de sus derechos.

El argumento lo podemos encontrar en la misma constitución al no definir qué entiende exactamente por familia, como a su vez podríamos extraerlo de cierta forma del Código del Trabajo, al establecer las normas sobre maternidad para la madre o el padre del recién nacido y no para los cónyuges.

Por ello, en el marco de la nueva Ley de posnatal parental, entendemos que la madre se encuentra inserta dentro de una familia que a lo menos se constituye por su hijo o hija y ella. Y al conformar una familia, merecen del Estado la misma protección que cualquier otra.

La importancia de optar por un concepto amplio de familia radica en que el Estado deberá poner todo de su parte para lograr la mayor realización material y espiritual de la misma. Para ello, deberá asegurar, en el ámbito material el acceso de la mujer a empleos, su promoción y la ausencia de discriminación de género en el mercado del trabajo. Esto se puede lograr a través de dos formas. La primera es incentivar correctamente la corresponsabilidad entre los padres. La segunda debe orientarse a eliminar la discriminación de género en el mercado laboral, claramente, ambas se complementan en la obtención de dicho fin.

Así, la pregunta acerca de si la nueva Ley de posnatal parental es un instrumento idóneo para fomentar la empleabilidad femenina tiene directa relación con la garantía constitucional que establece un deber para el Estado de propender al fortalecimiento de la familia, tanto espiritual como material. Esa garantía, debe ser aplicable a familias monoparentales en que la madre vive sola con sus hijos siendo ella quien debe propender sola al cuidado de sus hijos. Al menos esa es la tendencia que parece ir marcando el quehacer legislativo actual.

En el capítulo siguiente, se analizará el problema de la discriminación de género, como el problema fundante de las diferencias de trato que existen entre hombres y mujeres dentro de su vida laboral con el objeto de poder hacer un análisis posterior de cómo efectivamente se comporta el mercado chileno. Para ello se determinará primero si existe o no discriminación en el mercado laboral en contra de la mujer, para luego indagar en sus causas y finalmente, analizar la nueva Ley de postnatal parental para determinar si ella contribuirá en facilitar el ingreso de la mujer en el mercado laboral a través del incentivo de políticas como la corresponsabilidad.

CAPITULO II

LA DISCRIMINACIÓN EN CHILE Y ESPECÍFICAMENTE LA DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

2.1 Nociones sobre discriminación de género

El gran problema que enfrenta hoy la sociedad es la incorporación masiva de la mujer en el mercado del trabajo. Si bien, a lo largo de la historia este acontecimiento se ha desarrollado de forma paulatina, enfrentando grandes inconvenientes, hoy lo debemos asumir como una realidad y con ello buscar alternativas para lograr desarrollar un mercado laboral equitativo, que se haga cargo de las diferencias con el objeto de generar condiciones de Trabajo Decentes para todas las personas que accedan a él.

La mujer es parte del mundo laboral, tanto por decisión personal como por necesidad. Por ello la incorporación de políticas públicas y prácticas empresariales que propendan a una mayor igualdad de género entre hombres y mujeres se vuelve cada día más indispensable, sobre todo si pensamos que cada día crece el número de hogares en que la mujer debe cumplir el rol de proveedor, históricamente asignado a los hombres. Por ello la protección de la familia y de la mujer en particular cobran relevancia a la luz de generar políticas que incentiven su bienestar en el mundo laboral.

Según datos de la encuesta Casen 2011, el porcentaje de mujeres jefas de hogar es de un 39%, registrando un incremento de un 19% respecto del año 1990¹¹. Por ello, no dejan de ser importantes todos los esfuerzos que se realicen por mejorar las

¹¹ Resultados Mujer y Familia, [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_publicaciones.php?ano=2011> [consulta: 29 de junio de 2014], página 5.

condiciones de empleabilidad de las mujeres para propender hacia un sistema en donde todas las personas tengan, en la práctica, los mismos derechos y las mismas oportunidades. Lógicamente los cambios no son sencillos, ni se verán resultados inmediatos. Ello, porque toda la problemática de la igualdad de sexos involucra temas muy profundos y arraigados en la sociedad. Como se verá, la idea del hombre proveedor y de la mujer preocupada del rol de la reproducción ha marcado el desarrollo de nuestra sociedad. Derrumbar esas antiguas costumbres y/o creencias no es tarea fácil.

A lo largo de la historia, y dependiendo de cada época han surgido y predominado distintas formas de discriminación. El racismo y las diferencias religiosas han sido las más comunes, en torno a las cuales, se han librado los peores y más desastrosos enfrentamientos entre los hombres.

A partir de la Segunda Guerra Mundial, la discriminación por razón de sexo, ha cobrado una relevancia preponderante. A causa de la guerra la mujer comenzó a salir a trabajar con el objeto de ocupar las plazas dejadas por los hombres que cumplían labores militares. Este fue el comienzo de una serie de injusticias que ha costado años corregir. En efecto, la fuerza laboral femenina era más barata por su poca preparación e inestabilidad y a la vez mal mirada, ya que, los niños debían quedar solos en sus casas mientras la madre salía a trabajar. Esto, hasta hace poco, seguía siendo tema de discusión tanto al interior como fuera de las familias y de los hogares. Poniendo en tela de juicio las aspiraciones femeninas por lograr un desarrollo personal integral.

La OIT en su constante esfuerzo por asegurar a todos condiciones dignas de trabajo, ha desarrollado diversos convenios y recomendaciones con el fin de orientar el desarrollo legislativo de los países para propender al fortalecimiento y dignificación del mundo laboral. En concreto se ha preocupado de las desigualdades de género, estableciéndolas como el eje de cualquier política que se desee emprender, según veremos en el capítulo siguiente.

La OIT entiende que la principal víctima de la discriminación de género es la mujer y ella se expresa principalmente en el mundo del trabajo, ya que es ahí en donde las antiguas formas de asignación de roles en virtud del sexo tienden a seguir una inercia que ha sido difícil romper.

La idea del hombre proveedor y de la mujer dedicada a las labores del hogar ha influido enormemente en el acceso de la mujer en el mercado del trabajo.

Las barreras que se han debido romper son de las más diversas. El acceso al empleo, las diferencias salariales, la obtención de puestos de trabajo de mayor jerarquía, la remuneración, el tipo de trabajo que desarrollan, son sólo algunos ejemplos de las formas en que se ven día a día las diferencias que se producen en el mercado laboral entre hombres y mujeres.

Los distintos autores están contestes en señalar que la división tradicional de roles es el problema de fondo que se debe atacar para solucionar las diferencias que se producen entre hombres y mujeres en el trabajo. Ya que es ahí donde parten las principales divisiones y estereotipos que no permiten el desarrollo pleno de todas las mujeres en el ámbito laboral. Por ello surge la pretensión de equiparar, a lo menos, las responsabilidades familiares de hombres y mujeres, para que a partir de allí se logre una mejor distribución de las cargas que permita diversificar los esfuerzos y sacrificios familiares, con el ejercicio de un trabajo.

Según la OIT la **discriminación en el empleo y ocupación** es toda diferenciación de trato de las personas por motivos de raza, color sexo o condición sin atender a las aptitudes o capacidades personales para la obtención de un puesto de trabajo¹².

Según este planteamiento de la OIT, cualquier diferenciación en salarios, por ejemplo, que no tenga otro fundamento que el sexo de la persona es discriminación. Por ello en Chile se dictó recientemente la Ley N° 20.348 de 19 de junio de 2009 que

¹² Conferencia Internacional del Trabajo, (91ª Reunión, 2003, Ginebra), memoria del Director General: "La Hora de la Igualdad en el Trabajo", Oficina Internacional del Trabajo, 2003, Pág. 7.

obliga a igualar los salarios de hombres y mujeres, con el fin de equiparar las condiciones de remuneración entre ambos, ya que, como veremos en el capítulo cuarto de este trabajo, las brechas salariales son enormes. Esto es, a mayor nivel educacional, superior es la brecha salarial entre hombres y mujeres.

La discriminación de género en el mercado y especialmente en el mercado laboral es difícil de medir, ya que, existen diversas formas de discriminar, las cuales no siempre son identificables de manera fácil ni medibles de forma certera. Por ello hay que intentar dar una mirada global y sin sesgos al mercado para intentar comprender su funcionamiento y sacar lecciones que nos permitan mejorarlo para generar, en la medida de lo posible, mejores políticas de empleo para todos.

En este sentido, existen dos tipos de discriminación en el trabajo, la primera y de más fácil distinción es la **discriminación directa**, y la segunda, la **discriminación indirecta** que suele ser más difícil de identificar.

2.1.1 Discriminación directa

Este tipo de discriminación prácticamente se encuentra prohibido en la legislación. De hecho, a nivel constitucional se prohíben prácticas discriminatorias.

Según la OIT “La discriminación directa tiene lugar cuando se establece una distinción, una preferencia o una exclusión explícitas por uno o varios motivos. Por ejemplo, un anuncio laboral “sólo para hombres” constituiría una discriminación directa”¹³.

En concreto, la discriminación directa se refiere a que en las leyes o en distintas prácticas se segrega a un grupo de personas por tener, por ejemplo, algún

¹³ Preguntas y respuestas sobre las Empresas, Discriminación e Igualdad. [en línea] <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_159778/lang-es/index.htm> [consulta: 29 de junio de 2014].

determinado origen o profesar alguna religión en particular, esto es, se estigmatiza o excluye a determinadas personas lesionando sus derechos con la clara intención de provocar este resultado.

Como ejemplo, el anuncio “nos reservamos el derecho de admisión” claramente advierte la intención de seleccionar al tipo de público que se permitirá que acceda a un determinado lugar o evento en una situación particular.

En la discriminación por sexo, se puntualiza en que dado el género, se puede tratar menos favorablemente a una persona en beneficio de otra.

Este tipo de discriminación es fácil de identificar y de probar y por lo mismo, no es difícil poner límite a estas prácticas. Ya que basta con eliminar aquellas disposiciones que abiertamente generan discriminación y declarar la igualdad de trato entre las personas.

Sin embargo, vemos cómo día a día, a pesar de que en nuestra legislación se prohíbe toda forma de discriminación aparecen casos en los cuales bajo una aparente legalidad, se esconden las desigualdades más grandes y difíciles de encontrar. Esta moderna y compleja forma de discriminación la entendemos como *discriminación indirecta*.

2.1.2 Discriminación indirecta

Este tipo de discriminación es el resultado de la aplicación de normas, leyes o prácticas que tienen como característica ser en “apariencia neutrales”, pero que en sus efectos esconden una clara desigualdad y discriminación de unos grupos en relación a otros.

Dada su característica de aparente neutralidad, es muy difícil saber si existe discriminación de este tipo, y más difícil aún resulta su medición. Por ello no puede

realizarse una comprobación directa de su existencia y sancionarla y/o corregirla con cierta fluidez. Por el contrario, su búsqueda requiere el examen de indicadores y cifras que logren reflejar una realidad escondida tras dicho manto de igualdad.

Ejemplos de esto se pueden mencionar varios:

- a. **Ley que iguala los ingresos de hombres y mujeres:** si bien, al menos, legalmente no existe discriminación entre el sueldo de un hombre y una mujer que realizan labores semejantes, en la práctica y tras el análisis de ciertos resultados se puede apreciar no solo que las mujeres aun ganan menos que un hombre por realizar un trabajo semejante, sino que además, ellas se sitúan en los puestos de trabajo peor remunerados. Por ejemplo, como veremos en el capítulo cuarto, en la región metropolitana, según la encuesta Casen 2011, la diferencia salarial del hombre con respecto a la mujer cuando ambos tienen enseñanza superior completa es de un 64%.
- b. **Promociones laborales:** son menos las mujeres que pueden acceder a una promoción o ascenso en su puesto de trabajo dada la dificultad que presenta para ellas la conciliación de la vida laboral con la familiar.
- c. **Entrevistas de trabajo:** Permitir concurrir a hombres y mujeres a una entrevista de trabajo cuando ya se ha definido que el puesto lo ocupara un hombre.
- d. **Requisitos para acceder a un puesto de trabajo:** Solicitar dominio de inglés en un puesto que no lo requiere.

Por ello, este tipo de discriminación es compleja ya que atiende a prejuicios y estereotipos que no tienen nada que ver con la experiencia laboral o conocimientos que pueda tener una persona en particular, ni tampoco obedece a las leyes imperantes, en las cuales podríamos no encontrar disposición discriminatoria alguna. Nos encontramos, en general, ante situaciones que aparentemente no serían reprochables, pero que si se miran en detalle o a través del examen del efecto global de ciertas prácticas nos daremos cuenta que se esconde un fuerte problema de discriminación. Así pautas que aparentemente son justas, pueden resultar en un

perjuicio para muchas personas, el cual permanece oculto no siendo fácil su identificación.

La discriminación indirecta, es precisamente aquella que ampara las diferencias que se evidencian en la relación laboral de hombres y mujeres. Por ello evaluar si verdaderamente nos encontramos ante un mundo del trabajo con condiciones realmente igualitarias no es un examen que pueda realizarse a priori. Tampoco se puede únicamente revisar la norma legal vigente. Hay que hacer un análisis global de los efectos de las leyes en el mercado laboral y a partir de allí obtener conclusiones y, de ser necesario, motivar cambios con orientaciones innovadoras con el fin de atacar la desigualdad amparada en los mecanismos modernos de discriminación cada día más difíciles de combatir.

2.2 La asignación tradicional de roles como problema fundante de la división sexual en el trabajo.

A pesar del hecho cierto que el mercado laboral definitivamente cambió, ello aparentemente no ha ido de la mano con un cambio de mentalidad en las personas que permita que todos se puedan desarrollar con las mismas oportunidades.

Según diversos estudios, entre ellos el realizado por Verónica Uribe Echeverría se estableció que las diferencias en la participación de hombres y mujeres en el mercado del trabajo obedecen a una extensión de la división del trabajo que existe en los hogares¹⁴.

En efecto, el cuidado de los hijos está entregado socialmente a las mujeres. Por ello el nacimiento de un nuevo integrante en una familia pone e impone a la mujer la tarea de asumir directamente su cuidado. Mientras ellas deben dejar de trabajar por un

¹⁴ Verónica Uribe Echeverría, División de Estudios Dirección del Trabajo, cuaderno N° 35, "Inequidades de Género en el Mercado Laboral: El Rol de la División Sexual del Trabajo", [en línea], <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-96174_recurso_1.pdf>. Pág.18 [consulta: 1 de diciembre de 2013]

periodo largo de tiempo para procurar su recuperación y luego un buen desarrollo y lactancia del bebé en sus primeros meses de vida, los hombres nunca se encuentran en situación de perder continuidad en sus trabajos, aunque la crianza, no solo termina una vez finalizado el periodo de descanso post natal ni luego de concluido el posnatal parental. Muy por el contrario, luego de ello surgen otros inconvenientes, como el cuidado del menor mientras ambos padres trabajan, las necesidades de cuidados especiales si se enferma, entre otros, que en general son asumidos por las madres con las correspondientes y obvias consecuencias de ello, permisos, licencias, y ausentismos, que han ensombrecido el desempeño y calificación de la mujer en el ámbito laboral.

Esto se vuelve un problema aún mayor para las mujeres de escasos recursos y pocas redes sociales de apoyo. Para ellas sustituir el cuidado del hijo por salir a trabajar tiene un costo muchas veces igual al salario que reciben. Por este motivo muchas prefieren u optan finalmente por quedarse en sus hogares al cuidado de sus hijos y posponer su desarrollo personal y económico por cuidar de ellos al ponderar el costo de oportunidad de salir a trabajar con quedarse en el hogar al cuidado de los menores.

La sustitución del cuidado de los hijos o de adultos mayores que no pueden valerse por sí mismos es uno de los principales problemas para determinados sectores de la población a la hora de conciliar trabajo y vida familiar. Por ello, la importancia de contar con buenas redes de apoyo tanto públicas como privadas que permitan y den las facilidades para que aquellas mujeres que deseen trabajar y contribuir con sus familias, lo que en muchos casos significaría superar la línea de la pobreza, lo puedan realizar.

Por otro lado, el mismo estudio estableció que las diferencias salariales no provienen de los roles domésticos asignados a hombres y mujeres, sino a la estructura misma de la división sexual del trabajo, ya que hombres y mujeres no se distribuyen de manera igual en los distintos sectores de actividad.

Lo anterior se explica y tiene su origen, según la misma autora, en la división sexual del trabajo. Según ella, desde los distintos enfoques y perspectivas teóricas se considera ésta como el problema principal a través del cual se producen diferencias en la participación laboral de las mujeres y en sus respectivos salarios.

En particular, la división sexual del trabajo es la asignación de tareas según sexo. La asignación de ellas se da en dos esferas. La primera esfera es la doméstica, en ella el cuidado de los hijos y las labores del hogar son esencialmente femeninas. La segunda es la llamada **esfera de la Producción**, en la cual existen tareas típicamente masculinas y otras típicamente femeninas, lo que la autora llama **segregación ocupacional**.

Sin embargo, la pregunta que debiéramos hacernos es porqué se llega a una determinada estructura ocupacional. Qué es lo que en definitiva motiva esta distinta asignación de roles en el trabajo y si finalmente se vincula de alguna manera con la división de tareas en el hogar, o si simplemente obedece, por ejemplo a un asunto de elección o preferencias personales de las personas.

Distintas teorías buscan explicar la división sexual del trabajo, entre ellas destacan el enfoque económico neoclásico, la teoría económica institucionalista, el pensamiento marxista y el enfoque del género, que brevemente se describirán a continuación.

2.2.1 Enfoque económico neoclásico

El enfoque económico neoclásico es la teoría predominante para explicar la división sexual del trabajo. Ella esboza que la familia busca maximizar el tiempo y los beneficios familiares (bienestar familiar) y por ello se dividen las tareas y asignan roles a los miembros de la familia. Para explicar las diferencias de género y salarios existentes en el mercado laboral, la corriente se divide en dos teorías. La primera estudia la oferta de trabajo y las preferencias. La segunda estudia derechamente la discriminación sexual en el mercado laboral.

2.2.2 Teoría Institucionalista

La teoría institucionalista, en términos generales, establece que las diferencias que se observan en el mercado laboral no son más que el reflejo de aspectos no competitivos del mercado, existe un mercado dual y segmentado, esto significa en términos generales que existen dos grupos de puestos de trabajos, los primeros, están en el mercado primario, permiten la movilidad y desarrollo de la creatividad, son los puestos de trabajo considerados como buenos y, el mercado secundario, que comprende aquellos puestos de trabajo de mala calidad. Aquí la distribución se realiza por la categorización de trabajadores de buena o mala calidad.

2.2.3 Pensamiento marxista

El pensamiento marxista establece que la división sexual del trabajo es el resultado de las necesidades del capitalismo, o sea, el capitalismo en sí propende a segmentar el mercado y a generar diferencias salariales.

2.2.4 Teoría del género

La teoría del género surge como una crítica a la teoría neoclásica e institucionalista, ya que, al intentar explicar las diferencias de género existentes en el mercado laboral no consideran factores sociales ni culturales. Por tanto esta teoría busca explicar las diferencias que se producen en el mundo del trabajo a través de la comprensión cultural que tiene la asignación de roles a lo largo de la historia y con ello lo catalogado como bueno o malo, permitido o prohibido para cada uno de ellos. De esta manera, la teoría busca incorporar en el análisis aquellos factores sociales que olvidan las otras teorías, sin desmerecer los méritos de cada una.

La división sexual del trabajo, con su incidencia directa en las remuneraciones de los trabajadores puede ser vista y explicada bajo diversas teorías. Sin embargo, entregar la explicación de ello simplemente a teorías económicas que poco toman en

cuenta razones culturales e históricas parece ser una posición bastante sesgada, ya que, sería impensado decir que las mujeres son peores o mejores trabajadoras simplemente por ser mujeres.

En definitiva, las diferencias en la participación laboral y en los salarios que existen entre hombres y mujeres se deben, según la autora, a dos factores: a la responsabilidad de la mujer frente al cuidado de los hijos y a las labores del hogar y a la segregación que existe en el mercado del trabajo.

La propuesta de crear una nueva ley de posnatal parental, tuvo su principal motivación en eliminar el problema de las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año falsas, alargando el periodo en que las madres podían hacer uso del permiso posnatal, en este caso, a través del post natal parental. Asimismo no se quedó atrás en intentar redistribuir los roles familiares de manera más equitativa entre hombres y mujeres con el objeto de lograr una mayor y mejor inserción de esta última en el mundo laboral, siendo éste uno de sus objetivos.

Las responsabilidades familiares es un factor de relevancia en la búsqueda de trabajo y en la movilidad que se tiene dentro de ellos. Lograr redistribuir estas responsabilidades no es tarea fácil y requiere no sólo de cambios legislativos, sino que de una política integral que busque generar conciencia en la sociedad acerca de la repartición de los roles para poder impulsar los cambios que se requieren, los cuales se dan en todo orden, esto es, al interior de las familias, como en la administración de las empresas.

Una mirada o enfoque de género para buscar la solución a un problema de género, parece ser adecuado. Por ello, la perspectiva del género debe tenerse en cuenta y ser la piedra angular que guíe estudios, reformas y nuevas políticas tendientes a igualar, dentro de lo posible, las condiciones de trabajo de una mujer, respecto de un hombre.

Claro está que una política asertiva y efectiva en este tema puede traer beneficios para la mujer a la hora de enfrentarse al mundo laboral con un hijo recién nacido

cuando se ponen los incentivos adecuados para que todas las partes involucradas puedan contribuir a la consecución de este fin.

Por ello se hace necesario enfrentar esta problemática desde una perspectiva del género, ya que ella, es comprensiva de todos los factores incluidos los sociales que pueden contribuir, en la práctica, a generar las diferencias que existen en el mercado del trabajo entre hombres y mujeres.

2.3 La discriminación de género en el trabajo

La discriminación en el trabajo es toda diferencia de trato que no se justifique en las calificaciones que una determinada persona tenga para ejercer el mismo. Dentro de la perspectiva de trabajo decente de la OIT, hay que destacar que su pilar fundamental es la erradicación de toda forma de discriminación en el trabajo, siendo la de género una de las más importantes; es más, la OIT establece que la erradicación de la discriminación es la única manera de contribuir efectivamente con la eliminación de la pobreza, según se verá en el capítulo tercero.

La discriminación puede darse en distintos ámbitos y de las formas más diversas. En la medida que avanza el mundo y las tecnologías, surgen nuevas formas de discriminación, las cuales, dada su complejidad hacen cada día más difícil poder determinarlas para generar los correctivos necesarios y a tiempo.

Sin embargo, existen dos manifestaciones de discriminación en el trabajo que son básicas y que se deben tener en cuenta:

La primera es la **discriminación en el acceso**. Esta se refiere al efecto de ciertas prácticas tendientes a que determinados grupos, ya sea por su color, sexo, religión, edad, condición, entre otros, se sientan desanimados a aspirar a determinados trabajos. Son las que se podrían denominar las “barreras de entrada al mundo laboral”. De ello deben saber bastante todas las personas que sufren de alguna

discapacidad y ven, por ello, mermadas sus posibilidades de conseguir un trabajo, limitando o muchas veces imposibilitando su desarrollo personal, profesional y familiar.

La segunda, es la **discriminación que se produce durante el ejercicio de la actividad**. Esto es, aquella que impide, por ejemplo a la mujer acceder a promociones o ascensos que implique mayores responsabilidades o dedicación. Esta última es la que comúnmente se le llama **segregación vertical**.

En consecuencia, la discriminación de género en el trabajo es toda diferenciación de trato que no se justifique en las calificaciones que una determinada persona tenga para ejercer el mismo siendo, en éste caso el género, la principal motivación para generar diferencias de trato en los postulantes a un trabajo (barreras de entrada), como en la situaciones generadas al interior de los puestos de trabajo (ascensos), en perjuicio de un género determinado.

Para lograr determinar si realmente existen diferencias de trato entre hombres y mujeres en sus respectivas vidas laborales, y al no existir un mecanismo de revisión directo, la OIT ha estimado que debe atenderse a cuatro factores principales, que evaluados en conjunto, permitirán obtener una aproximación de la situación laboral de las mujeres. Estos cuatro factores son¹⁵:

- a) Tasa de participación femenina en el trabajo;
- b) Tasa de desempleo;
- c) Nivel de salarios y;
- d) Tipos de trabajo desarrollados por las mujeres (segmentación del mercado laboral).

Estos cuatro factores son indicadores de la calidad y naturaleza del trabajo realizado por las mujeres en comparación al de los hombres y en definitiva, permiten comparar la

¹⁵ Conferencia Internacional del Trabajo, (91ª Reunión, 2003, Ginebra), memoria del Director General: "La Hora de la Igualdad en el Trabajo", Oficina Internacional del Trabajo, 2003, Pág. 45.

situación laboral de hombres y mujeres y ver si existe o no discriminación laboral y en qué grado o medida está presente en nuestra sociedad.

Por ejemplo, si suponemos que en los últimos años se ha experimentado un aumento en la tasa de participación de las mujeres en el mercado del trabajo, ello podría ser reflejo de mayores posibilidades de acceso al mundo laboral, lo cual es un buen punto de partida para enfrentar el problema de la discriminación. Sin embargo, se debe realizar una segunda lectura de esos datos, ya que, es importante determinar quiénes y a qué tipo de trabajo acceden las mujeres para poder decir si finalmente y a modo global, las condiciones laborales y las oportunidades responden al objetivo de Trabajo Decente propuesto por la OIT, entendido como trabajo digno y en igualdad de oportunidades.

Sin embargo, como señala Verónica Uribe Echeverría la tasa de participación laboral de las chilenas:

“Es especialmente baja desde una perspectiva de comparación internacional. En relación con otros 28 países del mundo, tanto desarrollados como en vías de desarrollo, Chile se ubica como el tercer país con una menor incorporación laboral femenina superando solo levemente a Honduras y México y mostrando una distancia considerable con los países nórdicos (Dinamarca, Finlandia, Suecia, Holanda y Canadá), donde la proporción de mujeres que integra la fuerza de trabajo supera el 75%”¹⁶.

Este dato parece poco alentador, ya que nos sitúa en desventaja con respecto a otros países en cuanto a los niveles de participación. Pero, importante es tener en cuenta que, independiente de las comparaciones y del afán de equipararse con las cifras y niveles de países desarrollados, debemos primero hacer una mirada exclusiva a la situación chilena para ver cómo se está comportando el mercado y a partir de allí sacar lecciones para mejorar nuestro sistema.

¹⁶ Verónica Uribe Echeverría, Ob. Cit. Pág. 14

La **segregación horizontal** en el mercado del trabajo es un factor importante para el análisis. Esto significa que existen típicamente trabajos que son catalogados y ejercidos por hombres y otros por mujeres. Además, típicamente unos son mejores remunerados que otros. Ello, constituye también una limitación para las mujeres a la hora de evaluar las posibilidades de empleo. Por ejemplo, sabemos que el rubro de la construcción es típicamente masculino y al revés, el de educación, femenino por ello, las trabajadoras podrían ver limitadas en alguna medida sus posibilidades de acceso a ciertos trabajos que, en términos generales, son mejores remunerados que otros.

Por otro lado, la **segregación vertical** es otra componente que da cuenta de diferencias de género en el mercado del trabajo. En efecto el acceso de las mujeres a puestos de mayor jerarquía, a los cargos de dirección, es limitado. Los hombres, como veremos, tienen más posibilidades de ascender que la mujer en sus respectivos trabajos lo que significa también tener acceso a mejores remuneraciones y mayor desarrollo profesional y personal.

Por último, el nivel de los salarios es un factor relevante y decidor de las condiciones tanto de hombres como de mujeres en sus respectivos puestos de trabajo. Hace ya algunos años se promulgo y publicó la Ley que actualmente está en vigencia, la N°20.348 de 19 de junio de 2009 que propende a equiparar las condiciones salariales de personas que realicen un mismo trabajo. Por ello, vale investigar acerca de si una mujer recibe o no el mismo salario por desempeñar el mismo trabajo que un hombre y además saber cuál es la brecha salarial de un hombre respecto de una mujer. Recordemos, que cada día son más las mujeres jefas de hogar, que deben hacerse cargo de sus hijos, y que los índices de pobreza siguen radicando a la mujer como la cara visible de ella, según se establece en la encuesta Casen 2011.

El análisis de estos datos se realizará en el capítulo cuarto de este trabajo y permitirá identificar, en primer lugar, que tan segregado y diferenciado está el mercado laboral en razón del género. Es decir, investigaremos a través del análisis de los 4 factores enunciados, si existe o no discriminación de género en nuestro mercado laboral. Una vez indagado sobre este punto, se abordará la problemática de fondo,

buscando las razones de la producción de esas diferencias. Finalmente, veremos si la nueva ley de post natal parental incentiva, como una herramienta más, a perpetuar las desigualdades o bien abre un camino hacia una nueva forma de ejercer y entender la vida laboral y familiar tanto para hombres como para las mujeres, constituyendo una herramienta de inclusión que favorezca la inserción de la mujer en el trabajo en una etapa de la vida tan difícil y demandante como la crianza en los primeros años de vida de los hijos.

Por ello, el análisis que se realice en atención a las categorías indicadas, debe realizarse y mirarse en conjunto ya que, si bien las tasas de participación de la mujer han ido en general en aumento, hay que examinar otros factores para determinar de qué forma se ha insertado la mujer en el mercado del trabajo y si sus condiciones laborales están o no dentro de lo que la OIT denomina, desarrolla y trabaja como “Trabajo Decente”.

Sobre esto último y para tener un marco de referencia trataremos el concepto de trabajo decente acuñado por la OIT en el capítulo siguiente, la normativa creada por el mismo organismo en su afán de crear condiciones de trabajos dignos y en igualdad de oportunidades y exento de discriminación para todos.

CAPITULO III

TRABAJO DECENTE EN EL MARCO DE LA OIT

Para estudiar los efectos de la nueva ley de posnatal parental en el mercado laboral y englobarla dentro del marco de la OIT, sobre todo dentro de lo que dicha institución define como “Trabajo Decente” es necesario estudiar primero qué se entiende por Trabajo Decente y de qué elementos se compone la definición junto con investigar qué rol juega la discriminación dentro del concepto, para finalmente enunciar y explicar los convenios elaborados por el organismo para la creación de trabajo decente en igualdad de condiciones para hombres y para mujeres, en particular, en condiciones de igualdad de género.

El estudio de este concepto es importante, ya que, el análisis del mercado laboral chileno se realizará a partir de los criterios entregados por la OIT, enunciados en el capítulo anterior, y que tienen inmerso como concepto fundamental, el Trabajo Decente.

Como ya vimos en el capítulo segundo, la discriminación de género proviene en gran medida de la asignación de roles que culturalmente vienen dados a través de la categorización de lo masculino y de lo femenino lo que conlleva, en la mayoría de los casos, a obtener un mercado laboral segmentado que tiende a perpetuar la asignación de roles domésticos o del espacio reproductivo a la esfera laboral o espacio productivo.

Para contextualizar el estudio y sus resultados dentro del marco de la OIT tanto a nivel normativo como en cuanto a los fines del Trabajo Decente se analizará en este capítulo una breve historia de la institución orientada precisamente en este punto, para poder realizar un posterior análisis de los resultados y saber si en definitiva el mercado laboral chileno se ajusta o no a los parámetros de Trabajo Decente definido por la OIT

en cuanto a la igualdad de género y, finalmente, de qué manera las nuevas disposiciones de la ley de posnatal parental influirán en este mercado.

3.1 Qué se entiende por Trabajo Decente según los estudios de la OIT

La OIT es un organismo que nace a raíz de la inquietud que poco a poco se va plasmando en el sentir de las personas con miras a lograr condiciones de trabajo más dignas para los trabajadores. La globalización, la industrialización y la revolución industrial, marcaron el nacimiento de la OIT en los países de Europa y América del Norte, ya que, a pesar del gran auge de la economía experimentado en el siglo XIX, los trabajadores eran expuestos a las condiciones de trabajo más miserables.

De esta manera, tres fueron las razones que marcaron la creación de este organismo. La primera fue humanitaria, y dice relación, con las condiciones laborales de los trabajadores, su salud, vida familiar y desarrollo personal con el fin último de eliminar todas aquellas formas de trabajo consideradas injustas, inmorales o inhumanas. En segundo lugar, tenemos las razones de orden económicas, que consisten en crear un marco de igualdad para todos los países, ya que, implementar mejoras en la condición de los trabajadores acarrea costos para los países que no todos están en situación de asimilar de la misma manera, produciéndose desventajas que, en términos comparativos, haría menos competitivo al país que la adopta frente al que no lo hace o al que las adopta a un ritmo que le es más difícil de soportar frente a otro para el que no lo es tanto. La tercera razón es política, es decir, evitar que el descontento de los trabajadores aumente a tal grado que genere problemas sociales y revueltas de consecuencias desastrosas¹⁷.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo: “La OIT Qué Es Qué Hace” [en línea] <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_082366/lang-es/index.htm>, Pág. 5 [consulta: 4 de septiembre de 2013].

En este contexto nace la OIT, después de la primera guerra mundial, específicamente en el año 1919, con la creación de su Constitución. A partir de ese momento, su labor no ha cesado en la búsqueda de mejoras de las condiciones laborales de miles de trabajadores, a través de la aplicación de distintos métodos.

La OIT, es una organización tripartita, es decir, participan en ella miembros de los trabajadores, los empleadores y el gobierno de cada país, lo cual asegura un mejor dialogo y compromiso con los acuerdos logrados. Sin duda este ha sido uno de los principales ingredientes de su éxito.

Con el correr de los años, y dados los problemas sociales surgidos por la segunda guerra mundial se realiza la declaración de Filadelfia en 1944, en la cual se reafirman los objetivos de la OIT, los cuales es necesario destacar:

- 1) “El trabajo no es una mercancía;
- 2) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el trabajo constante;
- 3) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos;
- 4) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad y de seguridad económica y en igualdad de oportunidades¹⁸”.

Ya en estos años a través de la declaración de Filadelfia, se vislumbra una preocupación de la OIT por el desarrollo material de las personas, sin distinción alguna, en igualdad de oportunidades.

¹⁸ Organización Internacional del Trabajo: “La OIT: Qué es, Qué hace”, [en línea] <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_082366/lang--es/index.htm> Pág. 5 [Consulta: 4 de septiembre de 2013].

Luego de ello, vinieron años muy prósperos, en donde se suscribieron muchos convenios internacionales mientras aumentaba cada vez más el número de miembros de la OIT, llegando a obtener la organización, en 1969, el premio Nobel de la paz.

El desarrollo del quehacer económico, esto es, el acrecentamiento de la globalización, la liberalización de la economía, las diferentes crisis que trajeron consigo el problema del desempleo, redundaron en que la OIT deba redefinir sus objetivos, ya que, lejos de propender a la igualdad, el nuevo orden acarreó prosperidad pero también grandes desigualdades.

La OIT debió reestructurarse en cuanto a la fijación de sus prioridades y lograr orientar su acción con miras a un objetivo común, compartido por todos los miembros, cuestión que luego de la guerra fría se diluyó al romperse la solidaridad entre los mandantes.¹⁹

Así, la finalidad de la OIT, se centró en promover el Trabajo Decente para todos, dicha finalidad tuvo la misión de aunar los esfuerzos de la OIT y sus mandantes para que se creen las condiciones de trabajo y compromisos necesarios para avanzar en los objetivos que se plantea la organización en su Constitución. Por cuanto, establecer qué se entiende por trabajo decente es algo que surge como un imperativo a la hora de definir su marco de acción. “Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”²⁰

Junto con ello, la OIT estableció que su objetivo principal, es decir, promover el Trabajo Decente, debía lograrse a través de cuatro objetivos o elementos principales que a continuación se enumeran, estos son:

¹⁹ Conferencia Internacional del Trabajo, (87ª reunión, 1999, Ginebra) Memoria del Director General: “Trabajo Decente”, Pág. 5.

²⁰ Conferencia Internacional del Trabajo, (87ª reunión, 1999, Ginebra) Memoria del Director General: “Trabajo Decente”, Pág. 6

- 1) Promover y materializar los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- 2) Crear mayores oportunidades para que hombres y mujeres consigan empleos e ingresos dignos;
- 3) Ampliar la cobertura y la eficacia de la protección social universal, y;
- 4) Fortalecer el sistema tripartito y el dialogo social

Estos cuatro objetivos estratégicos instaurados por la OIT convergen en la finalidad de dicha institución de generar Trabajo Decente para todos, fortaleciendo todos los ámbitos que se definen y, como veremos, asegurando y promoviendo en todos ellos la igualdad de género, convirtiéndose esta última en el eje fundamental del Trabajo Decente.

La **noción de Trabajo Decente que intenta posicionar la OIT**, radica no solo en aumentar la cantidad de trabajo, sino también en trabajar y preocuparse de la calidad del mismo. No se trata solo de crear puestos de trabajo en cantidades, sino que, los trabajos que se creen deben estar sujetos a ciertos parámetros que garanticen la dignidad del trabajador en todos los ámbitos propuestos. El concepto, posee también una noción amplia, ya que no se limita a un tipo de trabajo específico y determinado. Todos los trabajos, estructurados o no, jornadas completas o parciales, por nombrar algunos, deben ser examinados. Por último, la noción de Trabajo Decente tiene un gran contenido ético al calificar al trabajo como “decente”, lo cual deberá ajustarse, sin lugar a dudas, a las distintas realidades de los países miembros en donde se quiera evaluar los progresos y medir la penetración de estos objetivos, de esta manera tenemos que:

“El Trabajo Decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a su vida laboral, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y

participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a su vida, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres”²¹

Para seguir con el análisis sobre qué se entiende por Trabajo Decente, es necesario decir en, términos breves y generales, cuál es el contenido de cada uno de los objetivos que se trazó la OIT con el fin de lograr condiciones de Trabajo Decente para todos y así tener claridad hacia donde apunta finalmente el concepto, veamos cada uno de ellos.

3.1.1 Promover y materializar los principios y derechos fundamentales en el trabajo

El primer objetivo que se enumeró líneas arriba es la promoción de los derechos humanos en el trabajo. Este objetivo, acorde a los tiempos que corren, donde los derechos humanos son tema central en todo ámbito, busca resguardar los derechos de los trabajadores en la empresa con el fin de que no se vulnere su dignidad y posean los medios adecuados para su salvaguarda. El crecimiento jamás debe ir acompañado de injusticia social.

El instrumento que pone de relieve todo lo dicho y mediante el cual la OIT busca comprometer a todos sus estados miembros es la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo. Como declaración, y como bien se establece en ella, no se necesita de la ratificación de cada estado miembro para que estén obligados a su cumplimiento, él viene intrínseco, convirtiéndose en una obligación para cada estado su cumplimiento y establece:

La Conferencia Internacional del Trabajo Declara que “todos los miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la organización de respetar, promover y hacer

²¹ Organización Internacional del Trabajo: “La OIT Qué Es Qué Hace”, [en línea] <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_082366/lang--es/index.htm>, Pág. 12. [consulta: 4 de septiembre de 2013].

realidad, de buena fe y de conformidad con la constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objetos de esos convenios, es decir:

- 1) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- 2) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- 3) La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- 4) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación²².

El programa creado por la OIT para promover la declaración incluye tener en cuenta la igualdad entre los sexos a través de la “realización de estudios sobre el modo en que cada uno de los principios y derechos guarda relación con el crecimiento económico, la creación de empleo, la reducción de la pobreza y la igualdad entre los sexos”²³

La promoción de esta declaración y su correspondiente seguimiento, como se establece en su anexo, es la primera forma de promover los derechos humanos y el trabajo. Otras dos vías son la lucha contra el trabajo infantil a través del programa IPEC y de los convenios respectivos como el convenio de edad mínima y lo relativo a las normas de la OIT en cuanto busca su promoción y concientizar en su aplicación a través del conocimiento.

3.1.2 Acceso al empleo e ingresos dignos

En segundo lugar, tenemos el acceso al empleo e ingresos dignos. La economía cambia y con ella las formas de hacer empresa, la gestión la tecnología, y todo lo que involucra el día a día laboral pueden influir en la contratación así como en los salarios de los trabajadores.

²² Conferencia Internacional del Trabajo (86ª reunión, 1998, Ginebra), Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>>, [consulta: 10 de septiembre de 2013].

²³ Conferencia Internacional del Trabajo, (87ª reunión, 1999, Ginebra) Memoria del Director General: “Trabajo Decente”, Pág. 18.

La globalización, el gran acceso a la información, la competencia no solo a nivel nacional, sino que también internacional traen consigo implicancias impensadas, sobre las cuales la OIT ha debido hacer frente con miras a salvaguardar el trabajo decente y la remuneración digna para todos los trabajadores.

El empleo, sin duda, es la preocupación más importante de la OIT y a partir de él se piensa sobre la dignidad personal y el desarrollo de las naciones. Por ello el desempleo es la máxima preocupación, sobre todo en periodos de crisis, en los cuales la repercusión inmediata es la conocida medida de reducción de personal.

Así las cosas, los principales obstáculos para tener índices de empleo aceptables son el crecimiento y desarrollo de las regiones y lo que comúnmente se llama como los “problemas estructurales”, que dicen relación con la desigualdad en el mercado del trabajo. Esto es, la segregación que existe en el acceso a los puestos de trabajo producto de la calificación personal o también por la desigualdad entre los sexos, en donde, en principio, las mujeres ocupan, en general, puestos de trabajo de inferior jerarquía y peor remunerados que sus pares, los hombres.

La OIT para abordar estos temas se enfocó en 3 puntos que considera esenciales²⁴:

- 1) Las políticas macroeconómicas;
- 2) Los sistemas de producción y estrategias empresariales;
- 3) Las desigualdades de acceso al empleo.

Respecto a las **políticas macroeconómicas**, se refiere a la influencia que tienen los periodos de crisis y de crecimiento económico en el empleo, por ello la OIT llama a sus mandantes a adoptar políticas macroeconómicas bien pensadas, ya que la relación de ellas con el empleo es directa.

²⁴ Conferencia Internacional del Trabajo, (87ª reunión, 1999, Ginebra) Memoria del Director General: “Trabajo Decente”, Pág. 26.

Los **sistemas de producción y las estrategias empresariales** están en constante cambio producto de la competencia y de las nuevas tecnologías. Ello trae de la mano nuevas formas de trabajo y el deber de reestructurar el mismo a condiciones de trabajo distintas. Las empresas deben sobreponerse a los cambios y, más aún, deben saber anteponerse a ellos para preparar al personal creando puestos de trabajo dignos. En ello gran importancia se le asigna a la pequeña empresa, ya que es ella, quien en general genera la mayor cantidad de puestos de trabajo, con menos recursos.

Por último **las desigualdades en el acceso a empleo e ingresos dignos** es un problema de fondo y acusa lo que se llama los problemas estructurales del empleo. Sin duda las mujeres son las más perjudicadas ya que ellas constituyen, en general, como bien dice el Director en su memoria “la mayoría de los trabajadores no remunerados, atípicos o desalentados”²⁵. La OIT a través de su programa *más y mejores empleos para la mujer* busca dar respuesta a estos problemas con el fin de incentivar la contratación de la mujer en condiciones dignas y de igualdad con respecto a sus pares.

Como se puede desprender, los índices de empleabilidad tienen una relación directa con la marcha de la economía. A buenas tasas de crecimiento, el índice de empleo será mayor. Lo mismo si se hace el ejercicio contrario. En este caso, el trabajador más débil y menos apreciado es el primero en sufrir las consecuencias de una crisis.

Por ello atender el hecho de si la mujer se verá afectada en el acceso al mercado laboral producto de la nueva ley de posnatal en Chile puede ser un tema complejo sobre todo dados los altos índices de crecimiento experimentados en los últimos periodos. Sin duda, no hay que dejar de lado ni perder de vista, que el fin último es lograr la integración de género en el mundo laboral en igualdad de oportunidades y ello no solo tiene relación con la cantidad de empleo, sino que también con la calidad de los mismos en cuanto categoría y remuneración. Se debe tener en cuenta que en Chile, la mayor cantidad de puestos de trabajo siguen siendo ofrecidos por las PYMES, quienes no gozan de todos los recursos económicos con que cuentan las grandes

²⁵ Conferencia Internacional del Trabajo, (87ª reunión, 1999, Ginebra) Memoria del Director General: “Trabajo Decente”, Pág. 33.

empresas para hacer frente a los nuevos desafíos de la ley ni a los altos y bajos de la economía.

3.1.3 Ampliar la cobertura y la eficacia de la protección social universal

Siguiendo con el análisis de los 4 objetivos de la OIT para lograr índices mayores de trabajo decente toca hablar acerca de la protección social y la seguridad social.

La OIT a través de distintos programas como *SAfework* y el de *seguridad económica y social en el siglo XXI*, busca asegurar que la seguridad social llegue a todos. Clara es la dificultad que entraña tal objetivo, pero sin duda se hace necesario dignificar al trabajador en tanto persona, facilitando el acceso a buenos seguros de desempleo, salud, cotizaciones previsionales, accidentes en el trabajo, maternidad, ingreso mínimo garantizado, cargas familiares, entre otros.

La amplitud de la cobertura de todas las contingencias que se pueden suscitar variará en cada país de acuerdo a su grado de desarrollo (ingresos) y estado de la población (edad). De acuerdo al grado de desarrollo, se observará en los países más ricos y desarrollados coberturas más amplias en cuanto al número de prestaciones y la cuantía del beneficio otorgado. Por el contrario, en los más pobres, o en desarrollo, las coberturas pueden ser menores, así como también la gama de casos que cubre.

Cabe hacer notar que no es fácil equilibrar un buen sistema de protección social con las políticas de empleo, puesto que uno demasiado proteccionista desincentiva al trabajador en la búsqueda de oportunidades laborales, ya que, el sistema le otorga la posibilidad de vivir cómodo. A su vez uno escueto, reduce el incentivo del trabajador, endureciendo su calidad de vida y, en definitiva, se propende a condiciones de trabajo que pueden llegar a ser indignas.

La protección de la maternidad su cobertura, la extensión del permiso, quienes pueden acceder a él, son temas que en materia de empleo y de igualdad de sexos,

juegan un rol fundamental. Un buen equilibrio de las responsabilidades familiares, entre hombres y mujeres frente al trabajo y un justo sistema de protección para las mujeres jefas de hogar que deben hacerse cargo de sus familias, influyen de manera directa en la forma en que el mundo empresario valorara el trabajo femenino y por ende, las mujeres podrán optar más fácilmente a un puesto de trabajo, y no solo eso, podrán acceder a los puestos de mayor jerarquía.

3.1.4 Fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social

Por último, el cuarto punto estratégico que aborda la OIT, para la creación de trabajo decente, es el fortalecimiento del tripartismo y del dialogo social. Para lograr ofrecer condiciones de trabajo decente a los trabajadores así como establecer condiciones equitativas sobre todo cuando la economía crece, es necesario un Diálogo consensuado entre los trabajadores, empleadores y los gobiernos. En este aspecto se destaca la importancia de llegar a acuerdos negociados no solo a nivel de la organización y los Estados mandantes, sino que se habla de la importancia de la negociación colectiva dentro de la empresa. Así el dialogo social se vuelve fecundo y productivo cuando es capaz de llevarse a cabo en todos los aspectos tanto en el institucional, funcionando la OIT como un organismo tripartito, y en la empresa, esto es, entre trabajadores y empleadores.

La OIT señala y refuerza la idea de que el dialogo social es la mejor manera de llegar a acuerdos que a la postre se cumplan sorteando así de buena forma los múltiples problemas laborales que se presentan día a día.

Para fomentar el dialogo, se requiere que la OIT trabaje, como se señala en el texto, en cuatro puntos a saber el fortalecimiento del diálogo social, el fortalecimiento de los interlocutores sociales, establecer alianzas con asociaciones de la sociedad civil y, por último, dar a conocer ejemplos de diálogo fecundo y de relaciones de trabajo bien asentadas

Como se pudo observar del análisis de los cuatro objetivos de la OIT para lograr condiciones de trabajo decente, todos ellos están contestes en generar condiciones de igualdad entre los trabajadores, ya sea, en el acceso y ejercicio de trabajos dignos, accesos a salarios justos, buenos mecanismos seguridad social que aseguren y permitan a todos los trabajadores acceder al mundo laboral en igualdad de condiciones, en el ejercicio de trabajos en condiciones dignas.

Por ello el concepto de trabajo decente que acuña la OIT es un fin en sí mismo. Un horizonte al cual deben aspirar todas las naciones para generar condiciones de trabajo dignas y en igualdad de condiciones para todos.

El trabajo decente desde la perspectiva del género es el concepto que se debe acuñar con miras al logro de un mercado laboral que cumpla las expectativas que se impone a cada país para la mejora de sus condiciones laborales en general y en particular a la promoción y acceso igualitarios.

Tanto las condiciones dignas de trabajo como el acceso y promoción en igualdad de oportunidades y buenas leyes y políticas sobre normas de maternidad dan cuenta, entre otros aspectos si un mercado laboral determinado cumple o no con las condiciones de trabajo decente en los términos que lo define la OIT.

3.2 Convenios creados por la OIT para propender a la creación de Trabajo Decente en igualdad efectiva de condiciones, especialmente en igualdad de género

La noción de trabajo decente, como vimos, se integra por la convergencia de los cuatro objetivos estratégicos que la OIT se ha planteado. Así las cosas, mientras un país o región logre niveles más altos de cumplimiento de esos estándares, mejor serán calificados los trabajos ofrecidos por ella.

Un punto importante fue el de la protección social. Dentro de ella están las prestaciones por maternidad. La OIT hace muchos años viene definiendo a través de los distintos convenios y recomendaciones que ha elaborado una serie de normas que se establecen como un piso deseable de protección, a lo cual los países deben aspirar lograr en el corto, mediano o largo plazo, de acuerdo a las capacidades de cada uno.

El más importante de ellos, ya que, es el más nuevo y vigente, es el convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (nùm.183).

Al Convenio mencionado se le suman otros que en conjunto constituyen el conjunto de normas esenciales elaboradas por la OIT para combatir la desigualdad de género existente en el mercado de trabajo y propender hacia la creación de trabajo decente para todos los miembros de la sociedad, ellos son el convenio sobre igualdad de remuneración, convenio sobre la discriminación y por último el convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares, veamos cada uno de ellos:

3.2.1 Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958

Este convenio, ratificado por Chile el 20 de septiembre de 1971, actualmente en vigor, fue el resultado de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra el día 4 de junio de 1958, en donde teniendo en cuenta la declaración de filadelfia cuando establece que todos los individuos sin distinción tienen “derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades²⁶” se decide crear este convenio con el fin de eliminar la discriminación en el empleo y ocupación.

Importante es saber qué se entiende en este convenio por discriminación. Para ello hay que conocer el artículo primero, el cuarto y quinto en un sentido armónico.

²⁶ C100-Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (nùm. 111) Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 42ª reunión CIT (25 de junio 1958), en vigor desde 15 de junio, 1960.

Discriminación, en los términos de este convenio se refiere a “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación²⁷”.

A su vez se agrega que se podrá incluir cualquier otra distinción, exclusión o preferencia, en los términos previstos a petición de un miembro interesado.

Consecuentemente con establecer qué constituye discriminación, el convenio establece excepciones, a saber:

- 1) Distinciones, exclusiones o preferencias basadas en calificaciones exigidas para un puesto de trabajo determinado.
- 2) Medidas que afecten a una persona sobre la que se sospeche o se haya establecido que se dedica a actividades que van contra la seguridad nacional de un Estado.
- 3) Personas que dada su condición requieran un tratamiento diferenciado, a lo que se le llaman “necesidades de protección o asistencia especial”, las que pueden encontrarse en otros convenios o incluirse en este a petición de un miembro interesado.

Este convenio, a pesar de su simpleza, establece la prohibición de discriminar sin causa justificada en cuanto al acceso o admisión en el empleo como en las condiciones de trabajo. Las excepciones que enumera son atendibles y lógicas por cuanto no todas las personas tienen las destrezas para desarrollar cualquier trabajo y se preocupa además de salvaguardar a aquellos que dadas sus condiciones especiales requieren de un trato especial.

²⁷ C100-Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 42ª reunión CIT (25 de junio 1958), en vigor desde 15 de junio, 1960, artículo 1.

En otras palabras, salvo las excepciones previstas y en lo que aquí interesa, tanto hombres y mujeres deben tener acceso y condiciones de trabajo en igualdad de oportunidades y competir solo por su experiencia, capacidades, estudios o necesidades o competencias especiales para un determinado puesto de trabajo.

Se ataca a través de este instrumento, tanto la discriminación directa como a la indirecta. Ya que se obligan los estados miembros a promulgar disposiciones que promuevan la igualdad y a derogar o modificar aquellas que atenten contra la aplicación de este tratado. Así como también se sugiere que a través de programas educativos se promueva la aplicación de esta política, ya que como sabemos, en una legislación podría no existir norma alguna con efectos discriminatorios, pero al analizar el comportamiento del mercado del trabajo, se podría llegar a descubrir que el efecto de las normas es el inverso al buscado, por ello la importancia de dichos programas para enfrentar los efectos de la discriminación indirecta.

3.2.2 Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100)

Este convenio ratificado por Chile el día 20 de septiembre de 1971 y actualmente en vigor, tiene por objeto promover el principio de la igualdad de remuneraciones entre, como se establece en el convenio, la “*mano de obra femenina y la mano de obra masculina* por trabajos que tengan *igual valor*. Ello se define como “las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo”²⁸.

Para lograr este objetivo, el convenio señala que los Estados que ratifiquen deberán generar métodos de evaluación objetiva de los empleos con el fin de poder establecer qué trabajos son de igual valor y con ello aplicar las disposiciones del convenio.

²⁸ C100-Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 42ª reunión CIT (25 de junio 1958), en vigor desde 15 de junio, 1960.), artículo 1.

3.2.3 Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156)

Este convenio, ratificado por Chile el 14 de octubre de 1994, actualmente en vigor, se creó para propender a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares. Ya que, esta responsabilidad, en la práctica, limita las posibilidades de prepararse para realizar una actividad, ingresar y participar en ella.

Las responsabilidades familiares recaen sobre los hijos y sobre familiares directos que requieran atención y cuidados de la persona que los tiene a su cargo.

El objetivo del convenio es evitar que las responsabilidades familiares sean excusa para el acceso al empleo así como servir de fuente de despidos. En este sentido, se busca “permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo²⁹” y “tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social³⁰”.

Para ello los Estados deberán tomar las medidas necesarias para que de acuerdo a sus capacidades puedan “tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales y regionales³¹” y “desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar³²”

²⁹ C-156-Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156). Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 67ª reunión CIT 23 junio 1981, en vigor desde 11 agosto, 1983, artículo 4.

³⁰ C-156-Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156). Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 67ª reunión CIT 23 junio 1981, en vigor desde 11 agosto, 1983, artículo 4.

³¹ C-156-Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156). Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 67ª reunión CIT 23 junio 1981, en vigor desde 11 agosto, 1983, artículo 5.

³² C-156-Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156). Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 67ª reunión CIT 23 junio 1981, en vigor desde 11 agosto, 1983, artículo 5.

Además el convenio en su artículo 7 plantea la información y la educación como medios apropiados para inculcar estos temas y crear conciencia acerca de los problemas que acarrearán las responsabilidades familiares en el acceso y promoción al trabajo para con ello incentivar políticas laborales que favorezcan la solución de estos problemas de manera armónica.

3.2.4 Convenio sobre Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183)

El análisis de la norma que se hará a continuación servirá de base para poder establecer una comparación con la normativa vigente en Chile y poder determinar si ella se ajusta o no a los parámetros que la OIT, como organismo internacional del cual Chile es parte, ha definido.

Sin embargo, hay que destacar que este convenio, hasta la fecha, no ha sido ratificado por Chile a diferencia de los descritos anteriormente en este capítulo y de su antecesor, el convenio sobre protección a la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), el cual fue ratificado por Chile el 14 de octubre de 1994, actualmente en vigor.

3.2.4.1 Campo de aplicación

Según el convenio, se aplica a todas las mujeres sin distinción alguna, respecto de sus hijos, ambos sin discriminación alguna en cuanto al empleo de los términos “hijo” y “mujer”.

Respecto a las mujeres, se refiere a aquellas que se encuentren empleadas, incluso en trabajos atípicos dependientes. Estos últimos se refieren a aquellos que se hacen a domicilio, por ejemplo.

Todo lo anterior sin perjuicio de que cada mandante lo ajuste a sus necesidades, ampliando o disminuyendo el campo de aplicación.

3.2.4.2 Prohibición

Las mujeres embarazadas no pueden ser expuestas a condiciones laborales que perjudiquen su salud o la de su hijo. De ello deberá hacerse cargo la autoridad competente y los empleadores respectivos.

3.2.4.3 Duración de la licencia

La licencia de maternidad, debiera según el convenio tener una duración de al menos 14 semanas. Se considera que al menos 6 de ellas deben considerarse obligatorias como periodo de post natal.

Además se establece un derecho en cuanto a la duración del prenatal, en el sentido de que exista diferencia en cuanto a la fecha presuntiva del parto, y aquella en que se produzca efectivamente. Dicha diferencia no puede descontarse del periodo de post natal. Es decir, se entiende que se prorroga el prenatal de existir diferencia a favor, cuestión que también se considera en convenio anterior.

El derecho a obtener la licencia, se obtiene mediante la presentación de certificado médico u documento semejante de acuerdo a la normativa de cada país.

A diferencia del convenio suscrito por Chile en el cual sólo se considera una licencia de 12 semanas en total, del cual una parte debe ser tomado después del parto como descanso post natal, el cual no puede ser inferior a 6 semanas. Las demás semanas pueden ser usadas en cualquier tiempo, según lo establezca la legislación nacional.

3.2.4.4 Licencia adicional por complicaciones durante el embarazo o parto

Mediante certificado médico que lo respalde, se deberá otorgar una licencia adicional en el caso de presentarse complicaciones de salud para la madre durante el embarazo o parto, duración que deberá ser determinada por los organismos competentes de cada país. Dicho periodo deberá aplicarse antes o después del periodo de licencia de maternidad, esta situación también se contempla en el convenio sobre maternidad (revisado), 1952, suscrito por Chile.

3.2.4.5 Prestaciones

La mujer que haga uso de su licencia de maternidad debe tener aseguradas ciertas prestaciones pecuniarias que garanticen condiciones de salud y vida adecuada.

Dichas prestaciones deben ser cargo de un seguro social obligatorio o de entidades públicas, desligándose al empleador de dicha carga, salvo que así lo diga la práctica o se acuerde con posterioridad en algún determinado país.

El monto de la prestación no debe ser inferior a los 2/3 (dos tercios) de las ganancias de la mujer, o de los montos que se consideraron para hacer el cálculo.

Salvo condiciones especiales, la prestación puede ser igual a los montos que se establecen por enfermedad o incapacidad temporal, cuestión que debe ser justificada por cada país.

El convenio sobre maternidad (revisado), 1952, incluye estas prestaciones y establece que aquellas prestaciones en dinero, deben ser suficientes para garantizar a lo menos la mantención del hijo y de su madre en buenas condiciones, las cuales deberán ser concedidas a través de un seguro social obligatorio. Cuando se calculen a través de ganancias anteriores, el monto final nunca puede ser inferior a los 2/3 de lo que habitualmente recibe la mujer previo a la licencia.

También establece que, las prestaciones en dinero deberán ser pagadas por los empleadores, trabajadores o ambos en razón del número total de trabajadores, independientemente del sexo. Y prohíbe que el empleador quede personalmente obligado al pago de dicha prestación.

3.2.4.6 Normas relativas a la protección del empleo y a la no discriminación

Se establece una prohibición en cuanto a que el empleador no puede tomar represalias, contra la mujer trabajadora que resulte embarazada, esté en periodo de descanso por maternidad o luego de su reintegro, despidiéndola, por un periodo que fijara la legislación nacional de cada país. Salvo que el motivo sea diverso al embarazo, cuestión que deberá probar el empleador. A diferencia con el convenio suscrito por Chile, en el que solo se prohíbe el despido de la trabajadora durante los periodos de licencia en él contemplados.

También se prohíbe exigir certificados de embarazo en la postulación a un puesto de trabajo, salvo que el trabajo no pueda realizarlo una mujer embarazada por ser peligroso para su salud o la del hijo o bien derechamente este prohibida su realización en este mismo caso por la legislación nacional.

Se establece también el derecho a reintegrarse al mismo puesto de trabajo o uno equivalente, con la misma remuneración.

Por último se establece abiertamente la prohibición de discriminar dentro del empleo y en el acceso al empleo en lo relativo a las medidas de protección a la maternidad, se busca que estas medidas no sean un obstáculo, tanto en el trabajo, como en el acceso a él.

3.2.4.7 Derecho de lactancia

Se establece el derecho para la madre de amamantar a su hijo durante la jornada laboral mediante dos alternativas:

- a. Reducción de jornada
- b. Varias interrupciones de la jornada laboral

Cualquiera sea la alternativa elegida y reglamentada por cada país, las horas no trabajadas por este concepto deberán considerarse como trabajadas para efecto de la remuneración.

El convenio suscrito por Chile también contempla derecho a lactancia como interrupciones de la jornada de trabajo, durante uno o varios periodos, los cuales serán considerados para efectos de remuneración como horas trabajadas.

3.2.4.8 Examen periódico

Se establece que las normas establecidas aquí son un piso, y ello no obsta a que cada país haga examen de ellas y aumente tanto las semanas de descanso como las prestaciones económicas.

3.2.5 Recomendación Núm. 191 sobre la Protección de la Maternidad, 2000.

3.2.5.1 Periodo de descanso

Contempla las siguientes recomendaciones en cuanto a la licencia:

- Extensión a 18 semanas por lo menos
- Extensión en caso de nacimientos múltiples.

- Libre elección del periodo no obligatorio de la licencia, el cual puede ser antes o después del parto.

3.2.5.2 En cuanto a las prestaciones en general

Se debe propender otorgar el equivalente en dinero a lo que la madre recibía antes del permiso, esto es el 100% de su remuneración

En lo respectivo a las prestaciones médicas, estas deben incluir un médico general o especialista, asistencia de maternidad de una comadrona diplomada o de otros servicios de maternidad a domicilio, o en un hospital o establecimiento médico, la estancia en un hospital u otro establecimiento médico, los productos farmacéuticos, exámenes, análisis y por ultimo asistencia odontológica y quirúrgica.

3.2.5.3 Financiación de las prestaciones

Con el objeto de no desincentivar la contratación de mujeres se recomienda que la cotización de un seguro social obligatorio y todo impuesto sobre la nómina debe pagarse por el total de trabajadores, sin exclusión de sexo. Sea que el único obligado al pago sea el empleador o bien este junto a los trabajadores.

3.2.5.4 Protección del empleo y no discriminación

Se reitera el derecho de la mujer de volver a ocupar su mismo puesto de trabajo o uno equivalente, con la misma remuneración cuando termine su periodo de descanso por maternidad.

3.2.5.5 Protección a la salud

Se recomienda la evaluación de los riesgos presentes en el lugar de trabajo de una mujer embarazada con el objeto de evitar menoscabo en su salud y la del menor. Por ejemplo, trabajos que involucren cargar, levantar, empujar tirar objetos pesados, exposición a agentes biológicos químicos o físicos peligrosos, trabajo que exija equilibrio, esfuerzos físicos, etc.

Luego de determinar el riesgo, se deben adoptar las medidas tendientes a remediarlo, como eliminación del riesgo, adaptar las condiciones de trabajo, traslado a otro puesto, o bien licencia remunerada cuando el traslado no sea posible.

Cuando termine el riesgo, la mujer tiene derecho a volver a su puesto de trabajo.

Se recomienda no obligar a la mujer a realizar trabajos nocturnos y por último se recomienda el derecho a ausentarse con el objeto de realizar los exámenes médicos pertinentes al embarazo.

3.2.5.6 Madres lactantes

Se recomienda adaptar el tiempo de lactancia a las necesidades particulares, así como agrupar todas las interrupciones en una reducción de jornada, al comienzo o al final. Por último se propone adaptar en condiciones higiénicas, un lugar para la lactancia en el mismo lugar de trabajo.

3.2.5.7 Tipos de licencia relacionados

Se recomienda la inclusión de los siguientes tipos de licencia:

- **Por fallecimiento de la madre:** licencia debe ser traspasada al padre que trabaja
- **Hospitalización o enfermedad de la madre:** cuando se encuentre imposibilitada de cuidar a su hijo, el tiempo de licencia restante debe ser traspasada al padre que trabaja para que asuma el cuidado del hijo
- **Licencia parental:** luego del periodo de descanso de maternidad, padre o madre deben tener derecho a esta licencia, por el periodo que establezca cada país para el cuidado del hijo
- **Casos de adopción:** deben los padres adoptivos tener acceso a las normas establecidas en el convenio sobre licencia, prestaciones y protección del empleo.

Todos los convenios citados forman parte del conjunto de estrategias que ha venido desarrollando la OIT para generar en todos los países miembros condiciones de trabajo dignas y en igualdad de condiciones, para ello la igualdad de género es primordial, ya que, no basta con acceder al empleo, sino que debe hacerse en condiciones de seguridad, estabilidad, igualdad de trato con todo el resto de los trabajadores. Así se desprende del convenio de igualdad de remuneración, el cual impide discriminar a mujeres respecto de los hombres en cuanto a la compensación económica que reciban por el ejercicio de un mismo trabajo de igual valor.

En cuanto a los trabajadores con responsabilidades familiares, nos enfrentamos a un tema que hoy reviste una importancia trascendental, ya que, el hecho que la mujer deba salir a trabajar, como por ejemplo las jefas de hogar, intenta poner de relieve que dichas responsabilidades deben entenderse como parte de la vida y deben ser incorporadas dentro de las políticas de las empresas como medidas inclusivas de trabajadores y trabajadoras para que puedan desarrollarse y acceder a puestos de trabajo de calidad.

Aquí el tema de la corresponsabilidad juega un rol fundamental, ya que una de las formas de atacar el problema de las responsabilidades familiares es crear conciencia de que al menos estas responsabilidades deben ser compartidas en el caso de los recién nacidos entre sus padres que trabajan. Con ello, tendremos mujeres con más posibilidades dentro de sus trabajos ya que no tendrán toda la carga y responsabilidad sobre el cuidado de sus hijos, debiendo compartir dicha labor con el padre. Para lograr una política de repartición equitativa de roles, se debe atender no solo a cambios normativos que sea efectivos, sino también, como lo establece claramente el convenio, se deben generar instancias de información y conocimiento que ayuden a la población a entender la necesidad de compartir roles y dejar de lado la antigua concepción que nos ha acompañado hasta hoy acerca de la categorización de lo masculino como ente proveedor y de lo femenino como ente reproductor y responsable de los cuidados de la familia.

Como vimos en el capítulo segundo son cuatro los criterios que enuncia la OIT para evaluar si en un mercado existe o no discriminación, estos son la tasa de participación femenina en el trabajo, la tasa de desempleo, el nivel de los salarios, y los tipos de trabajos desarrollados por la mujeres en cuanto a la segmentación del mercado laboral.

Los convenios tratados anteriormente dan cuenta de la intención de la OIT de mejorar los indicadores enunciados en el párrafo anterior con el fin de lograr trabajo decente para todos, y en este caso, en igualdad de género.

Prohibir la discriminación en el empleo, asegurar la misma remuneración por un trabajo de igual valor, igualar a hombres y mujeres en cuanto a la obligación que tienen dadas sus responsabilidades familiares y asegurar un piso mínimo para otorgar descansos y permisos por maternidad no vienen más que a recalcar y plasmar el espíritu de la OIT en cuanto a sus fines habiendo armonía entre ellos y los instrumentos que elabora para su consecución.

Por ello, es importante tenerlos en cuenta para el análisis que se hará de nuestro mercado laboral, teniendo presente los parámetros que nos entrega la OIT para un estudio de esta naturaleza.

3.3 Trabajo Decente y las políticas en torno al tratamiento de la maternidad en Chile

La comprensión de la necesidad de promover iniciativas legislativas que busquen tanto proteger a la mujer como procurar una buena inserción en el mundo del trabajo es algo nuevo.

En efecto, las primeras leyes surgidas a propósito de la maternidad no tienen por objeto ni siquiera indirecto, el procurar una situación de estabilidad en el empleo. Sino más bien existe una clara intención de proteger al no nacido para asegurar la reproducción de la mano de obra y la función reproductiva de la mujer.

Como establece Lidia Casas Barrera y Ester Valenzuela Rivera las normas sobre protección a la maternidad surgen por una colisión entre distintos objetivos, a saber: la reproducción de la mano de obra, indicadores biosanitarios, y muy por debajo, la mejora en las condiciones de trabajo de las mujeres³³.

En una primera etapa, en 1917, se consagró el derecho a sala cuna y amamantamiento como dos derechos inseparables. Esta fue la primera ley que se creó y que entró a formar parte del sistema de protección a la maternidad. Beneficiaba a un sector de trabajadoras, que ejercían su labor en fábricas o talleres de más de 50 trabajadoras. Por supuesto, el interés aquí fue proteger la reproducción de la población.

³³ Lidia Casas Becerra y Ester Valenzuela Rivera. Protección a la Maternidad: Una Historia de tensiones entre los Derechos de Infancia y los Derechos de las Trabajadoras. Revista de derecho (Valdivia), Vol. XXV N° 1, julio 2012, pág. 78

Luego, en 1925, se consagra a través de la Ley N° 442 el descanso maternal, cuya duración es de 40 días antes del parto y 60 días después del él. Dicho permiso era pagado por el empleador, otorgándole a la trabajadora el 50% de su remuneración y además no se la podía despedir sino por *justa causa*³⁴. El argumento aquí se vuelve a repetir: la protección del recién nacido es lo que motiva esta nueva ley

Con la creación del Código del Trabajo en 1931, se sistematizan todas las normas de protección a la maternidad, y conjuntamente se perfeccionan las existentes.

Chile adhiere al convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) de la OIT, extendiendo el pre y post natal a 3 semanas respectivamente.

Luego de ello, vinieron una serie de modificaciones amparadas en la salud del niño y en argumentos de orden económico para asegurar la productividad y disminuir la tasa de mortalidad infantil. Es así, como surge al amparo de la Ley N° 17.301 el fuero maternal, luego de una larga y tensa discusión que incluyó temas de discriminación laboral hacia las mujeres y el rol que estas cumplen en la sociedad tanto como trabajadoras y madres.

Hasta aquí, siempre se habló de la maternidad como una responsabilidad esencialmente, por no decir únicamente, femenina. Es la mujer quien asume el cuidado de los hijos y los costos laborales que ello conlleva.

La discusión y conocimiento del hecho que la maternidad limita las posibilidades de trabajo estuvo siempre presente. De hecho, expandir los beneficios a más trabajadoras, o bien obligar a los empresarios a disponer de salas cunas por tener contratadas a un número menor de trabajadoras, siempre estuvo en el debate.

La corresponsabilidad de los padres en el cuidado de los hijos fue un discurso que surgió recién en la década de los noventa. Sin embargo, el discurso tardó en

³⁴ Lidia Casas Becerra y Ester Valenzuela Rivera. Ob. Cit. Pág. 81.

plasmarse en una ley. En 1993, la Ley N° 19.250 otorgaba a los padres permiso para ausentarse del sus trabajo a causa de enfermedad grave del hijo, condicionado a que la madre autorice a dicha ausencia.

El postnatal solo es visto como una posibilidad para los padres cuando la madre muere o cuando sea él quien tenga la tuición del menor.

Finalmente con la Ley N° 20.047 de 2005, se consagra el permiso paternal de 4 días apuntando a buscar una nueva división de los roles en la familia que permitan conciliar de mejor manera la vida familiar con la laboral.

Como se puede ver, la corresponsabilidad ha tomado años solo para plantearla como una posibilidad. Recogerla y plasmarla en la ley ha sido más difícil aún.

El cambio de paradigma, hombre proveedor y mujer dueña de casa no es tarea fácil. Se requiere un cambio de mentalidad y una nueva forma de concebir lo doméstico.

La mujer, debe tener las mismas oportunidades laborales que los hombres y, al revés, ellos deben participar de igual manera que las mujeres en las tareas del hogar. Con ello, esto es, con una sociedad más inclusiva, se podrán generar en el mercado condiciones de igualdad que finalmente hagan indiferente la contratación de un hombre o una mujer.

Para ello debemos tener un sistema bien regulado, con un enfoque claro en los fines que se persiguen y junto con ello orientar la normativa laboral hacia la corresponsabilidad. Sin dejar de lado, la importancia de la información y educación en la promoción de estas políticas, ya que, llevan inmersas un fuerte contenido cultural arraigado durante años.

La nueva ley de post natal parental, busca conciliar el trabajo y la familia, como un objetivo derivado de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, ya que:

“Si bien ha habido importantes avances en la igualdad de género en el mundo del trabajo, las mujeres siguen siendo discriminadas en los empleos. Ellas están limitadas especialmente por su función reproductora, y por ser consideradas las principales responsables de los quehaceres domésticos y del cuidado de los hijos”³⁵.

Quizá la respuesta esté de la mano con incorporar licencias de paternidad o parentales con el objetivo claro de incluir a ambos padres en el cuidado de los hijos, aliviando la carga que desde siempre han llevado las mujeres en detrimento de su desarrollo profesional personal.

3.4 Conclusiones

El camino hacia la corresponsabilidad ha sido largo y difícil. Romper paradigmas y aprender a vivir de forma diferente no es tarea fácil ni labor exclusiva de una ley.

Sin embargo, el desarrollo de políticas públicas y campañas educativas deben estar orientadas a perseguir dicho objetivo.

La corresponsabilidad podría traer más beneficios a nivel país que simplemente ser un logro limitado a la individualidad de la mujer como objeto de derecho. En efecto, las bajas tasas de natalidad que tenemos hoy no son el síntoma, sino el resultado de una falta de celeridad en los cambios que requiere la población para adaptarse a los nuevos requerimientos de la vida, como por ejemplo, la necesidad que tienen tanto padres como madres de salir a buscar trabajo. A su vez, las bajas tasas de natalidad, representan un problema que pone en peligro el desarrollo del país. En el futuro, faltarán jóvenes para ocupar las plazas de trabajos y habrá un continuo envejecimiento de la población del cual el Estado deberá hacerse cargo.

³⁵ Verónica Riquelme Gianoni, ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. [en línea], Chile, María Eugenia Meza < http://www.dt.gob.cl/1601/articles-100046_recurso_1.pdf > Departamento de estudios, Dirección del Trabajo. Aporte al debate N° 25, diciembre de 2011, Pág. 19. [consulta: 6 de julio de 2014].

Por ello se hace cada día más evidente y necesario propender a generar políticas inclusivas que fomenten la corresponsabilidad y el acceso de la mujer al mercado del trabajo de forma justa, en igualdad de condiciones en cuanto a los salarios y oportunidades laborales, tanto en el acceso, como en la promoción a puestos de mejor jerarquía.

Claro está que la corresponsabilidad, en esto de lograr condiciones de trabajo decente según lo entiende la OIT, no es el único mecanismo. Es solo una arista de la solución. De este modo, el análisis de la nueva ley de posnatal parental, en torno a si ayudará o facilitara la conciliación de vida laboral y familiar de las mujeres debe realizarse sabiendo que este es sólo un instrumento más a través del cual no se solucionarán todos los problemas, sino que más bien, se verá en qué medida contribuye a la solución o por el contrario, no producirá efecto alguno respecto a las condiciones del mercado y situación de las mujeres en el mismo.

Se comenzará con dicho análisis en el capítulo siguiente, en donde, se evaluarán los distintos criterios establecidos por la OIT para determinar si en nuestro mercado del trabajo existe o no discriminación de género. Para ello se utilizarán las encuestas que allí se enuncian, haciendo una interpretación armónica de sus resultados.

CAPITULO IV

ACCESO DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL, POSTNATAL COMO FORMA DE INTEGRACIÓN O SEGREGACIÓN DE LA MUJER

Como ya analizamos en el capítulo segundo, según la OIT, existen distintas variables que en conjunto nos permiten determinar el comportamiento del mercado laboral con respecto a la mujer. La tasa de participación, tasa de empleo, a qué tipo de actividades se dedican principalmente las mujeres y el nivel de sus salarios, nos dará una idea acerca de la situación real en la cual están insertas en el mercado laboral chileno y, si efectivamente, están en igualdad de oportunidades con respecto a los hombres.

Para ello utilizaré distintos instrumentos de medición a saber: las encuestas Casen 2011, Encla, Enets, , estadísticas de empleo del INE, encuesta de uso de tiempo, y la encuesta de ocupación y desocupación en el gran Santiago del Centro de Micro datos de la Universidad de Chile, teniendo en cuenta especialmente los informes de resultados de las encuestas respectivas.

El objetivo es utilizar los parámetros que nos entrega la OIT para determinar si existen diferencias entre la situación de la mujer con respecto a la de los hombres y, de existir ellas, indagar en las posibles explicaciones para luego determinar si la nueva ley de post natal parental, contribuye o no a la inserción de la mujer en igualdad de condiciones al mercado del trabajo.

Analicemos el primer punto: ¿existen diferencias en la situación laboral de hombres y mujeres en el mercado del trabajo?

4.1 Participación Laboral

4.1.1 Tasa de participación femenina en el empleo

Según la encuesta CASEN, la evolución de la tasa de participación femenina desde el año 1990 hasta la medición para la CASEN del año 2011 va, en general, en aumento, salvo en el primer quintil, en el cual se registra una disminución de 2,4 puntos porcentuales respecto al año 2000. Específicamente, a partir del segundo hasta el décimo quintil, el aumento de la tasa de participación es sostenido y va desde un 32% hasta un 62,2% de participación femenina en el mercado del trabajo en el décimo quintil³⁶.

De los datos, se puede extraer que son precisamente las mujeres con mayores recursos quienes tienen una tasa de participación más alta en el mundo laboral, en desmedro de las de ingresos inferiores. Si realizamos la comparación, en 1990, las mujeres pertenecientes al décimo decil tenían un 49,1% de participación, en el 2000 un 53,5% y finalmente en 2011 un 62,2%³⁷.

En contrapartida, las mujeres pertenecientes al primer decil, en 1990 registraban una participación de un 17,5%, en el año 2000 un 27,2% y en el año 2011 disminuye a un 24,8%³⁸.

³⁶ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2011, Situación ocupacional, previsional e ingresos del trabajo [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/situacion_ocupacional_previsional_e_ingresos_del_trabajo.pdf>. Pág. 4 [consulta 20 de junio de 2014].

³⁷ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Resultados Mujer y Familia, <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_publicaciones.php?ano=2011> Pág. 17 [consulta: 29 de junio de 2014].

³⁸ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Resultados Mujer y Familia, <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_publicaciones.php?ano=2011> Pág. 17 [consulta: 29 de junio de 2014].

Como se puede notar la brecha es notoria. Las mujeres de menores ingresos no acceden al mercado laboral de la misma manera que lo hacen aquellas pertenecientes a los deciles de ingresos más altos.

Por otro lado, la evolución a nivel nacional de la tasa de participación de la mujer, comparando la encuesta realizada el 2009 con la de 2011, alcanzo una variación de solo un 1,2%, registrándose en 2009 una tasa del 42,1% y, en 2011, un 43,3% de participación³⁹.

4.1.2 Tasa de participación femenina según nivel educacional

Si miramos la evolución en la tasa de participación laboral femenina que muestra la encuesta Casen 2011, según nivel educacional, se puede concluir en general, que a mayor nivel educacional, mayor es la tasa de participación laboral. Por ejemplo, aquellas mujeres que no tienen educación formal tienen una tasa de participación laboral de un 11,6% en comparación al 76,8% de participación de aquellas que poseen enseñanza superior completa⁴⁰.

La brecha nuevamente es significativa y, para establecer un conector, debiéramos conocer a que niveles socioeconómicos pertenecen las mujeres con mayor y menor educación. Si asumimos que las de menores ingresos alcanzan un nivel educacional inferior, podríamos concluir que ese menor nivel educacional, restringe el acceso a mejores puestos de trabajo (y con mejor remuneración) lo que implica un costo de oportunidad de salir a trabajar que no se compensa. Es decir, el costo de salir a trabajar, es igual a la remuneración que perciben. Por ello muchas mujeres, de los deciles más bajos prefieren quedarse al cuidado de su hogar e hijos.

³⁹ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Resultados Mujer y Familia [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_publicaciones.php?ano=2011> Pág. 17 [consulta: 29 de junio de 2014].

⁴⁰ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Resultados Mujer y Familia [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_publicaciones.php?ano=2011> Pág. 19 [consulta: 29 de junio de 2014].

Lo anterior se refuerza si se miran las principales razones de las mujeres para no buscar trabajo. Según la encuesta CASEN a menor quintil de ingreso la razón “no tiene con quien dejar a un familiar” para buscar trabajo, aumenta desde un 4,6% en los quintiles más altos a un 14,4% en el más bajo⁴¹.

4.1.3 Tasa de participación según sexo

Finalmente, si comparamos la tasa de participación según sexo, entre los años 1990 y 2011, vemos, que los hombres se han mantenido estables entre un 70,7% (porcentaje más bajo registrado en 2009) y un 75,8% (porcentaje más alto registrado en el año 1992). Esto se contrapone con los mismos datos registrados para las mujeres, quienes, si bien, registran un aumento sostenido en la tasa de participación, sigue siendo muy inferior al de los hombres. En 1990, las mujeres muestran una tasa de participación de 32,5%, aumentando sostenidamente hasta la medición de 2011, en la cual se mostro una participación de un 43,5%⁴².

Según el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, la tasa de participación laboral (considerando la población en edad de trabajar igual a 15 años y más) en diciembre de 2012 fue de un 72,3% para los hombres y de un 52,4% para las mujeres⁴³.

El aumento en la participación femenina ha experimentado un crecimiento lento, pero sostenido, como se ve a continuación, según los resultados de la Encuesta de Ocupación y Desocupación del Gran Santiago:

⁴¹ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Resultados Mujer y Familia [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_publicaciones.php?ano=2011> Pág. 27 [consulta: 29 de junio de 2014].

⁴² Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social. Encuesta Casen 2011, Situación Ocupacional, Previsional e Ingresos del Trabajo [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/situacion_ocupacional_previsional_e_ingresos_del_trabajo.pdf> Pág. 5 [consulta: 20 junio 2014].

⁴³ Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, departamento de Economía, Encuesta de Ocupación y Desocupación del gran Santiago: Informe trimestral de Empleo, diciembre 2012 [en línea] < http://www.empleo.microdatos.cl/documentos/docs_encuesta_ocu/2/2012/Informe_Diciembre2012.pdf> pág. 25 [consulta: 20 de junio 2014].

	Dic-10	Mar-11	Jun-11	Sep-11	Dic-11	Mar-12	Jun-12	Sep-12	Dic-12
Hombres	74,4	74,1	73,3	73,1	74,4	73,4	73,2	72,3	72,3
Mujeres	48,6	49,5	49,2	49,7	49,4	50,9	51,1	50,5	52,4

Tabla 5.1: Tasa de participación laboral (considera población en edad de trabajar =15 años y más)⁴⁴

Sin embargo, las cifras muestran que están lejos de alcanzar los niveles de participación de los hombres, teniendo estos alrededor de 20 puntos porcentuales de ventaja con respecto a las mujeres.

4.2 Tasa de ocupación

Respecto a la tasa de ocupación, se advierte una diferencia similar, según la encuesta CASEN en 2011 la evolución de la tasa de participación de los hombres asciende a un 65,6% y la de la mujer, en el mismo periodo a un 39,3%⁴⁵.

Según la encuesta de Ocupación y Desocupación del Gran Santiago, realizada por el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, los ocupados en relación a la población en edad de trabajar de 15 años y más a diciembre de 2012 son de un 68,9% para los hombres, contra un 49,3% para las mujeres⁴⁶.

⁴⁴ Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, departamento de Economía, Encuesta de Ocupación y Desocupación del gran Santiago: Informe trimestral de Empleo, diciembre 2012 [en línea] < http://www.empleo.microdatos.cl/documentos/docs_encuesta_ocu/2/2012/Informe_Diciembre2012.pdf> pág. 25 [consulta: 20 de junio 2014].

⁴⁵ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2011, Situación Ocupacional, Previsional e Ingresos del Trabajo [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/situacion_ocupacional_previsional_e_ingresos_del_trabajo.pdf> Pág. 5 [consulta: 20 de junio de 2014]

⁴⁶ Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, departamento de Economía, Encuesta de Ocupación y Desocupación del gran Santiago: Informe trimestral de Empleo, diciembre 2012 [en línea] < http://www.empleo.microdatos.cl/documentos/docs_encuesta_ocu/2/2012/Informe_Diciembre2012.pdf> pág. 26 [consulta: 20 de junio 2014].

4.3 Tasa de desempleo

No hay que perder de vista en el análisis que los actuales indicadores de empleo muestran cifras excepcionales. La tasa de desempleo o desocupación es de un 6,6 según la encuesta del INE correspondiente al septiembre-diciembre de 2012⁴⁷ lo que, por lo menos en el papel, se considera prácticamente como pleno empleo. Esto pone una piedra de tope en el análisis, ya que, cabe preguntarse qué pasaría con todos los indicadores que se están analizando, si las condiciones de empleo fueran adversos. ¿Se privilegiaría más la mano de obra femenina o masculina?, ¿Se acentuarían las diferencias? Probablemente sí. Pero la respuesta no queda más que en simples presunciones.

Según el Centro de Microdatos de la Universidad de Chile, la tasa de desocupación considerando la población en edad de trabajar de 15 años y más es de un 4,7% para los hombres y de un 5,8% para las mujeres, A diciembre de 2012⁴⁸.

Sin duda, las cifras macroeconómicas muestran cifras bastante alentadoras. La participación laboral de la mujer sube sostenidamente y la tasa de desempleo es relativamente baja. Sin embargo, como ya hemos visto, hay diferencias pequeñas que vale la pena mirar detenidamente. Porque, son precisamente esas, las que marcan la pauta de comportamiento de los mercados en el sentido de que son un indicador de la forma en que se considera al hombre y mujer dentro del mismo, en situación de bonanza económica. Esto es, a pesar de ella, existen diferencias que dan luz de posibles discriminaciones o problemas de entrada o permanencia en el mercado laboral que seguiré analizando en los puntos siguientes.

⁴⁷ Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, departamento de Economía, Encuesta de Ocupación y Desocupación del gran Santiago: Informe trimestral de Empleo, Septiembre 2012 [en línea] < http://www.empleo.microdatos.cl/documentos/docs_encuesta_ocu/2/2012/Informe_Septiembre2012.pdf > pág. 2 [consulta: 20 de junio 2014].

⁴⁸ Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, departamento de Economía, Encuesta de Ocupación y Desocupación del gran Santiago: Informe trimestral de Empleo, diciembre 2012 [en línea] < http://www.empleo.microdatos.cl/documentos/docs_encuesta_ocu/2/2012/Informe_Diciembre2012.pdf > pág. 25 [consulta: 20 de junio 2014].

4.4 Tasa de participación y desempleo por grupos etarios y por sexo

Lamentablemente, la encuesta realizada por el centro de Microdatos de la Universidad de Chile no distingue por sexos al encuestar sobre la tasa de participación y de desempleo por grupos etarios.

En cuanto a la tasa de participación, en el primer tramo, que va desde los 15 a 19 años el porcentaje alcanza un 18,4%. Entre los 20-24 años un 52%, entre 25 y 29 años un 82,7% y entre 30 y 34 un 84,1%⁴⁹.

Respecto de la tasa de desempleo por grupo etarios, en el primer tramo, que corresponde al rango entre 15 y 19 años hay un 17,7%, entre los 20 y 24 años un 10,2%, 25 y 29 años un 7,6% y finalmente entre los 30 y 34 años un 6,6%⁵⁰.

4.5 Percepción de estabilidad en el empleo

Como dato adicional y para complementar el análisis, incluí este factor con el objeto de conocer cuál es la percepción, tanto de hombres como de mujeres del grado de estabilidad que tienen en sus respectivos puestos de trabajo.

No sorprenden los resultados. Según la encuesta ENETS 2009-2010, un 43,1% de los hombres considera su trabajo “muy estable” frente a un 34,6 de las mujeres. El 20,6% de los hombres consideran su trabajo como inestable, contra un 24,3% de las

⁴⁹ Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, departamento de Economía, Encuesta de Ocupación y Desocupación del gran Santiago: Informe trimestral de Empleo, diciembre 2012 [en línea] < http://www.empleo.microdatos.cl/documentos/docs_encuesta_ocu/2/2012/Informe_Diciembre2012.pdf> pág. 27 [consulta: 20 de junio 2014].

⁵⁰ Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, departamento de Economía, Encuesta de Ocupación y Desocupación del gran Santiago: Informe trimestral de Empleo, diciembre 2012 [en línea] < http://www.empleo.microdatos.cl/documentos/docs_encuesta_ocu/2/2012/Informe_Diciembre2012.pdf> pág. 27 [consulta: 20 de junio 2014].

mujeres. Finalmente, las mujeres categorizan en mayor porcentaje su trabajo como “estable”, esto es 41,1% contra un 36,2% de los hombres⁵¹.

4.6 Segmentación del mercado del trabajo

La segmentación del mercado laboral es la relación, en este caso, de género, que existe entre una determinada categoría ocupacional y las personas que en mayor medida la desempeñan.

La tesis es que, dada nuestra división cultural de roles, que comienzan en lo doméstico extendiéndose hasta las esferas del trabajo, se produciría una especie de extrapolación al considerar ciertas ocupaciones como típicamente femeninas o masculinas. Indagar acerca de si estas diferencias se dan en la práctica es importante para el análisis, ya que pone de manifiesto una realidad que muchas veces se intenta esconder, esto es, asignar a la mujer tareas o actividades que se asemejen al rol reproductivo que asumen dentro del hogar.

Saber a qué se están dedicando principalmente las mujeres, nos dará un indicador acerca de la sociedad que tenemos, ya que, tan importante es tener trabajo como que ese trabajo cumpla con condiciones de igualdad, equidad y como dice la OIT, esté dentro de los parámetros de trabajo decente que se esperan para un país en un determinado momento.

La encuesta CASEN 2011, revela que las principales actividades ejercidas por mujeres son las que tienen relación con actividades de servicios y vendedores del comercios y mercados, en que la mujer representa un 23,08% contra un 9,4% de hombres que las ejercen.

⁵¹ Gobierno de Chile, Ministerio de Salud, Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile 2009-2010 [en línea] <<http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/10/PRESENTACION-ENETS-2009-2010-FINAL-INTERINSTITUCIONAL.pdf>> Pág. 53 [consulta: 6 de julio de 2014].

Penetración de Ramas de Actividad según Sexo

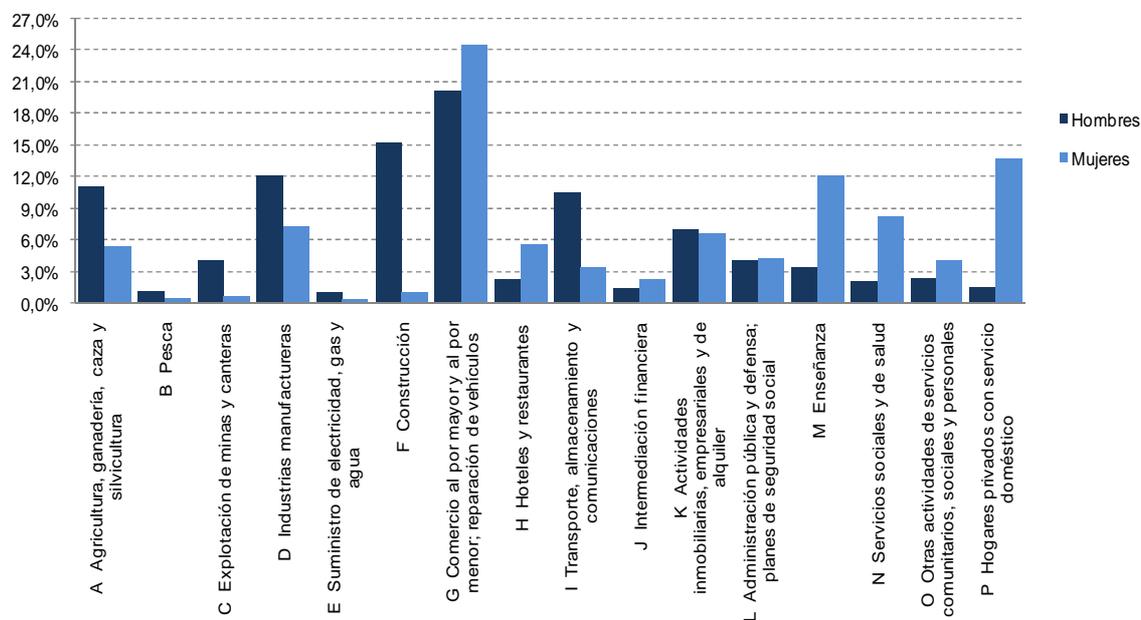


Gráfico 5.1: Penetración de Ramas de Actividad según Sexo⁵²

Según el gráfico, las principales actividades realizadas por mujeres en comparación a los hombres son las del comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes, enseñanza, servicios comunitarios y servicio doméstico.

Por otro lado, los hombres se desempeñan en mayor número que las mujeres en la construcción, agricultura ganadería caza y silvicultura, transportes, entre otras. Esto es concordante con los resultados de la encuesta Encla, según veremos a continuación.

Según la Encla género 2011, como se ve en la tabla 5.2 siguiente, las actividades de enseñanza, servicios sociales y de salud, hoteles y restaurantes, concentran la mayor cantidad de mujeres trabajando.

⁵² Cuadro de elaboración Propia elaborado a partir de los datos entregados por la Encuesta Casen 2011

Los resultados muestran que, si bien, las diferencias en cuanto a la participación de hombres y mujeres por rama de actividad no son tan grandes, si son suficientes para notar que existen trabajos que son desarrollados en mayor medida por mujeres y otros por hombres. Ello muestra que no hay una distribución uniforme en las preferencias laborales. Ello se puede deber a razones de orden cultural. Esto es, la sociedad hace una extensión al mundo laboral de aquello que culturalmente se ha entendido como labores propias de las mujeres existiendo un sesgo cultural a liberalizar todas las ocupaciones.

Si vemos detenidamente las actividades en que las mujeres están concentradas en mayor número, principalmente son actividades de servicios, enseñanza comercio al por mayor y menor, hoteles y restaurantes, servicios comunitarios y servicio doméstico. En general todas actividades que presentan alguna semejanza con la labor que cumple la mujer en el hogar, sobre todo el servicio doméstico, que casi no lo ejercen hombres.

Difícil es saber si efectivamente las diferencias que se notan en este aspecto y que constituyen lo que llamamos “segmentación del mercado del trabajo” se debe simplemente a preferencias o bien existe un factor de discriminación asociado en la elección. Pero, sea cual sea la alternativa, no es menor enfrentarse a la idea que la construcción que todavía manejamos de sociedad está inmersa dentro de los antiguos paradigmas acerca de lo femenino y lo masculino.

Este es el punto principal que debemos tener presente al abordar problemáticas que busquen dar solución aunque sea de forma tangencial a la incorporación de la mujer al mercado de trabajo en igualdad de condiciones y cumpliendo los estándares de Trabajo Decente que propone la OIT, porque ello tiene partir por asumir un cambio en la sociedad que involucra el mismo nivel y grado de responsabilidades tanto paternas como maternas dentro de los hogares y fuera de ellos.

Distribución de Trabajadores por Rama de Actividad Económica, según sexo

Rama de actividad económica	Hombres		Mujeres	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Agricultura, ganadería, caza, y silvicultura	215.077	75,2%	70.972	24,8%
Pesca	30.316	80,6%	7.301	19,4%
Industrias manufactureras	468.287	74,8%	157.654	25,2%
Construcción	505.977	92,4%	41.377	7,6%
Comercio al por mayor y menor	384.893	58,8%	269.373	41,2%
Hoteles y restaurantes	77.642	39,0%	121.212	61,0%
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	233.686	81,3%	536.31	18,7%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	78.236	59,8%	527.052	40,2%
Enseñanza	65.291	21,7%	235.444	78,3%
Servicios sociales y de salud	23.902	24,2%	74.836	75,8%
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales	142.650	54,9%	116.960	45,1%
Total	3.104.633	63,3%	1.797.895	36,7%

Tabla 5.2: Distribución porcentual de trabajadores por rama de actividad económica, según sexo⁵³

No se entregan datos para las ramas de explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación. Fuente: ENCLA 2011, Empleadores

4.7 Empresas feminizadas

Desde otra perspectiva, si se mira el número de empresas feminizadas, esto es, que la mayoría de sus trabajadores sean mujeres, los datos son consistentes con los datos de la tabla recién citada y con los datos mostrados en el ítem de la segmentación del mercado laboral de la encuesta Encla 2011, que coinciden con los resultados de la CASEN 2011.

⁵³ Encla Género 2011: "Una Mirada a la Realidad laboral de Trabajadores y trabajadoras. Informe de Resultados, Séptima Encuesta Laboral Dirección del Trabajo [en línea] < http://camara2012.altavoz.net/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/encla_2011.pdf >, Dirección del trabajo, Pág. 28 [consulta 6 de julio de 2014].

En primer lugar, de las empresas de enseñanza, el 87,5% se encuentra feminizada, luego con un 86,7% las empresas dedicadas a los servicios sociales y de salud y en un tercer lugar con un 48,4% los hoteles y restaurantes⁵⁴.

4.8 Salarios

El salario es uno de los conceptos que refleja, en mayor medida, la discriminación de género, ya que, la mujer por desempeñar el mismo trabajo que un hombre recibe un sueldo sustancialmente menor. Por ello, se promulgó y publicó la Ley N° 20.348 que busca la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que desempeñen un mismo trabajo.

La Ley N° 20.348 ha sido difícil de aplicar y de fiscalizar. Ya que pone como resorte de la trabajadora el representar, en primera instancia, una situación de injusticia salarial ante su empleador. Por ello, como señala un estudio realizado por la misma Dirección del Trabajo, las mujeres una vez fuera de su empleo, ya sea por despidos, término de contrato, etc. Ponen el respectivo reclamo ante la Inspección del trabajo y no antes. Con lo cual se dificulta lograr una mediación con resultados positivos y beneficiosos para las mujeres⁵⁵.

Las diferencias en los salarios son el reflejo de muchos factores. Por ello, determinar qué porcentaje de esa diferencia se debe a discriminación es difícil de establecer con certeza.

Entre los factores que marcan las brechas salariales entre hombres y mujeres nos encontramos en primer término, con la segregación horizontal del mercado del trabajo.

⁵⁴ Encla Género 2011: "Una Mirada a la Realidad laboral de Trabajadores y trabajadoras. Informe de Resultados, Séptima Encuesta Laboral Dirección del Trabajo [en línea] < http://camara2012.altavoz.net/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/encla_2011.pdf >, Dirección del trabajo, Pág. 30 [consulta 6 de julio de 2014].

⁵⁵ Helia Enríquez Riquelme y Verónica Riquelme Giagnoni, El Derecho al Ganar Lo Mismo. Ley 20.348 igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres [en línea] < http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-99443_recurso_1.pdf >, Temas Laborales N° 27, Dirección del Trabajo, pág. 28 [consulta: 6 de julio de 2014]

Como vimos, la segregación horizontal refleja el hecho que existen sectores “feminizados” en el trabajo. Esto significa que existen ocupaciones típicamente femeninas y otras masculinas.

En segundo lugar, la segregación vertical es fundamental. Las mujeres que acceden a los puestos de trabajos más altos en las jerarquías de las empresas son mucho menos en relación a los hombres. Incluso, aquellas que llegan a ocupar cargos gerenciales, suelen tener un ingreso inferior a sus pares los hombres.

Para la OIT, no es relevante solamente el hecho que la mujer acceda cada vez más a integrar el mercado del trabajo. Este acceso debe estar acompañado de buenas condiciones laborales y de ausencia de discriminación y sobre todo, discriminación de género. El fin último de esta entidad, lograr condiciones de Trabajo Decente para todos, tiene un fuerte componente en lo que a sueldos se refiere.

Otros factores como la competencia, el desempeño, el logro de metas, también influyen en el nivel de salarios.

Los datos obtenidos de la última encuesta Casen, no hacen más que reflejar estas diferencias, en donde se advierte, en lo general, que el ingreso promedio de la ocupación principal de la mujer es de \$360.948 y la del hombre \$489.792.

Veamos ahora un análisis según distintas perspectivas.

4.8.1 Sueldo mínimo

La Encla Género 2011 analizó el porcentaje de trabajadores dentro de las empresas que recibe el ingreso mínimo. De los resultados se extrajo que un 10,6% de las trabajadoras lo recibía contra un 6,7 de los hombres. Ello indica que en proporción las trabajadoras reciben en mayor número sueldos que no superan el ingreso mínimo dentro de una empresa. Ello permite decir que si bien la mujer se ha insertado cada día

más en el mercado del trabajo, no necesariamente lo ha hecho en aquellos puestos que presentan las mejores condiciones en cuanto a las remuneraciones.

Interesante resulta mirar qué pasa si se analiza el porcentaje de trabajadores que recibe el salario mínimo según rama de actividad teniendo en cuenta el 10,6% promedio a nivel nacional de mujeres que reciben el ingreso mínimo y además mirando el porcentaje que lo reciben en comparación a los hombres considerando la segmentación que existe del mercado de trabajo.

Rama de actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería caza y silvicultura	11,5%	22,9%	14,4%
Pesca	2,5%	5,3%	3,0%
Industria manufacturera	5,8%	12,4%	7,5%
Construcción	3,8%	5,1%	3,9%
Comercio al por mayor y menor	8,8%	10,0%	9,3%
Hoteles y restaurantes	16,4%	34,0%	27,1%
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	6,4%	8,2%	6,8%
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5,8%	9,2%	7,2%
Enseñanza	1,2%	0,8%	0,9%
Servicios sociales y de salud	1,6%	0,9%	1,1%
Otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales	15,9%	22,7%	19,0%
Total	6,7%	10,6%	8,1%

Tabla 5.3: Proporción que representan los trabajadores que reciben el salario mínimo, según rama de actividad económica y sexo⁵⁶.

No se agregan datos para las ramas de explotación de minas y canteras, Suministro de electricidad, gas y agua, e intermediación financiera, pues no existen suficientes observaciones en ellas como para realizar una estimación; sin embargo están incluidas en las cifras totales. Fuente: Encla 2011, Empleadores.

Del cuadro, se lee que en general en todas las actividades, son las mujeres quienes reciben en mayor porcentaje el sueldo mínimo que los hombres. En hoteles y restaurantes un 34% de las mujeres que desempeñan la actividad reciben el sueldo mínimo, contra un 16% de los hombres lo mismo ocurre en otras actividades de servicios comunitarios sociales y personales. En esta última el 22,7% de las mujeres

⁵⁶ Encla Género 2011: "Una Mirada a la Realidad laboral de Trabajadores y trabajadoras. Informe de Resultados, Séptima Encuesta Laboral Dirección del Trabajo [en línea] < [http://camara2012.altavoz.net/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/encla_2011.p](http://camara2012.altavoz.net/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/encla_2011.pdf) >, Dirección del trabajo, Pág. 63 [consulta 6 de julio de 2014].

que desarrollan la actividad reciben el sueldo mínimo contra el 15,9% de los hombres. Ello tomando en cuenta que estas actividades son desarrolladas principalmente por mujeres. En enseñanza y servicios sociales y de salud, las mujeres están ubicadas en mejor posición que los hombres, siendo ellas las que reciben en menor porcentaje el ingreso mínimo, sin embargo la diferencia es pequeña siendo de un 0,8 y 0,7 puntos porcentuales respectivamente.

4.8.2 Tramos de remuneraciones

Otra forma de ver si existe discriminación en los salarios es analizar si existen diferencias en cuanto a la distribución de los trabajadores por tramo de remuneración bruta. Según la ENCLA 2011 en general son las mujeres las que se concentran en mayor medida en los primeros tramos remuneracionales. El 50,2% de las mujeres se concentra entre el primer y tercer tramo que va desde los \$172.000 hasta los \$344.000. En el mismo tramo, los hombres participan en un 42%.

Esta situación es similar al observar los dos últimos tramos, que corresponden a los ingresos más altos (desde \$1.376.001 a más de \$2.064.000) donde la distribución porcentual de hombres y mujeres es de un 10,3 y 5,4% respectivamente. Si se miran las cifras, existe una relación inversamente proporcional, a mayor tramo de ingreso, menor porcentaje de mujeres en relación a hombres dentro del tramo.

ENCLA 2008			ENCLA 2011		
Tramos de remuneración bruta Encla 2008	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Tramos de remuneración bruta Encla 2011
Menos de \$159.000	4,2%	11,0%	4,8%	9,2%	Menos de \$172.000
\$159.000 a \$ 238.500	30,5%	33,4%	20,8%	25,8%	\$172.000 a \$258.000
\$238.501 a \$318.000	17,0%	17,1%	17,2%	15,5%	\$258.001 a \$344.000
\$318.001 a \$477.000	19,0%	14,4%	21,4%	20,7%	\$344.001 a \$516.000
\$477.001 a \$795.000	15,1%	12,7%	16,0%	14,3%	\$516.001 a \$860.000
\$795.001 a \$1.272.000	7,0%	6,6%	9,5%	9,1%	\$860.001 a \$1.376.000
\$1.272.001 a \$1.908.000	3,6%	3,0%	5,1%	3,6%	\$1.376.001 a \$2.064.000
Más de \$1.908.000	3,5%	1,9%	5,2%	1,9%	Más de \$2.064.000

Tabla 5.4: Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneración bruta, según sexo, Encla 2008 y 2011⁵⁷
Fuente: Encla 2011 empleadores

Si se analiza por región, las diferencias son más evidentes. A modo ejemplar en la región de Antofagasta los hombres que ganan hasta \$258.000 corresponden a un 9,3% de los trabajadores por tramo, en cambio las mujeres comprendidas dentro del mismo son un 27,9%. Esta diferencia se vuelve a hacer evidente para la misma región en los tramos de mayores ingresos donde porcentualmente los hombres en el tramo representan un 10,5% del total y las mujeres solo un 3,5%, lo que equivale a decir que en el tramo que va desde el \$1.376.000 en adelante los hombres triplican en número a las mujeres⁵⁸.

Lo anterior es reflejo de dos cosas. En primer lugar, de las diferencias salariales entre hombres y mujeres y, en segundo lugar se advierte la segmentación del mercado laboral. Ya que es en esta región en donde se realiza la mayor actividad minera que es desarrollada en un mayor porcentaje por hombres.

⁵⁷ Encla Género 2011: "Una Mirada a la Realidad laboral de Trabajadores y trabajadoras. Informe de Resultados, Séptima Encuesta Laboral Dirección del Trabajo [en línea] < http://camara2012.altavoz.net/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/encla_2011.pdf >, Dirección del trabajo, Pág. 66 [consulta 6 de julio de 2014].

⁵⁸ Encla Género 2011: "Una Mirada a la Realidad laboral de Trabajadores y trabajadoras. Informe de Resultados, Séptima Encuesta Laboral Dirección del Trabajo [en línea] < http://camara2012.altavoz.net/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/encla_2011.pdf >, Dirección del trabajo, Pág. 70 [consulta 6 de julio de 2014].

Lo mismo ocurre en la región metropolitana, pero menos acentuado. En el tramo que va hasta los \$258.000 (primer tramo) un 21,6% son hombres y un 31,5% mujeres. En los tramos siguientes la diferencia es de 0,5 y 2,7 puntos porcentuales entre hombres y mujeres, volviendo a ser significativa en el tramo más alto en que el porcentaje de hombres que reciben más de \$1.376.000 es de 13,0% contra un 6,3% de mujeres dentro del tramo, lo que corresponde a poco más de doblar el porcentaje⁵⁹.

Como se puede observar, en los tramos de menores ingresos, la proporción de mujeres es mayor que la de hombres. Sin embargo mientras se sube en la escala y avanzamos hacia los tramos más altos, son ellos quienes progresivamente aumentan en número y porcentualmente superan a las mujeres con mayor diferencia en la medida que más aumenta el nivel de ingresos.

4.8.3 Ingresos y nivel educacional

Con el objeto de detallar un poco más el análisis es conveniente mirar lo que pasa con las diferencias salariales si se toma en consideración el nivel educacional obtenido por las personas.

La tabla que se muestra a continuación refleja la diferencia salarial del hombre con respecto a la mujer, desagregando los datos según el nivel educacional. Esta tabla, de elaboración propia, fue realizada a partir de los datos tomados de la Encuesta Casen 2011 y busca patentar y hacer notorias las diferencias que existen según los conceptos indicados.

En la Región Metropolitana, las diferencias más grandes corresponden a los tramos con niveles educacionales más altos, en donde la diferencia salarial de un hombre

⁵⁹ Encla Género 2011: "Una Mirada a la Realidad laboral de Trabajadores y trabajadoras. Informe de Resultados, Séptima Encuesta Laboral Dirección del Trabajo [en línea] < http://camara2012.altavoz.net/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/encla_2011.pdf >, Dirección del trabajo, Pág. 70 [consulta 6 de julio de 2014].

respecto de una mujer alcanza un 69% para el segmento que tiene educación superior incompleta y un 64% de entre aquellos que tienen el tramo educacional más alto correspondiente a educación superior completa.

Rótulos de fila	Básica Completa	Básica Incompleta	Media Completo	Media Incompleto	Sin Educación Formal	Superior Completa	Superior Incompleta
Antofagasta	34%	24%	57%	79%	96%	51%	94%
Arica y Parinacota	33%	37%	54%	57%	-7%	42%	63%
Atacama	98%	35%	76%	76%	25%	52%	54%
Aysén	62%	33%	59%	49%	57%	59%	26%
Bío Bío	50%	74%	47%	72%	31%	69%	67%
Coquimbo	76%	56%	56%	79%	64%	71%	46%
La Araucanía	62%	61%	20%	48%	38%	20%	73%
Libertador Bernardo O'Higgins	48%	43%	48%	44%	17%	62%	92%
Los Lagos	60%	64%	96%	21%	46%	50%	15%
Los Ríos	57%	36%	49%	41%	11%	23%	43%
Magallanes Y La Antártica Chilena	94%	64%	44%	167%	-2%	85%	34%
Maule	57%	38%	71%	62%	72%	36%	73%
Región Metropolitana	51%	41%	37%	35%	12%	64%	69%
Tarapacá	67%	63%	60%	51%	-4%	46%	47%
Valparaíso	57%	60%	35%	68%	-20%	56%	36%

Tabla 5.5: Diferencia salarial del hombre respecto de la mujer, según nivel educacional por región

El gráfico anterior muestra las diferencias salariales del hombre con respecto a la mujer según el nivel educacional. Este cuadro de elaboración propia realizado tomando los datos de la última encuesta Casen (2011), muestra diferencias muy grandes. La diferencia siempre es a favor del hombre y en porcentajes bastante elevados. Por ello, la calificación profesional no es un argumento que sirva para explicar las diferencias que existen en salarios, ya que comparados hombre con mujeres a igual nivel educacional, siguen siendo ellos quienes tienen sueldos sustancialmente superiores.

La diferencia entonces no está ahí. Los argumentos sobre la simple discriminación de género y las concepciones acerca de lo costoso que resulta contratar mujeres siguen sirviendo de fundamento para explicar las diferencias, aunque se ha demostrado que en la práctica, para un empleador no es más costoso contratar a una mujer. Aquí la diferencia simplemente se debe a discriminación, a otorgar un trato diferenciado, sin justificación a personas que se encuentran en las mismas condiciones.

Por otro lado, claramente, el nivel educacional influye en el nivel de salarios que se obtienen. A mayor nivel educacional, mayor es el salario esperado. Según la encuesta Casen 2011 las personas sin educación formal ganan en promedio (medido por la ocupación principal) \$198.471. El promedio se incrementa en la medida que se llega a los niveles educativos más altos, observándose una renta o salario promedio de \$939.953⁶⁰.

4.9 Presencia de mujeres en puestos de responsabilidad

Las mujeres están muy poco representadas en los puestos de alta responsabilidad de las empresas. Son pocas las que alcanzan cargos gerenciales o las que participan de algún directorio.

Un estudio realizado para el Sernam lo confirma al encontrar que sólo 31 de los 155 directorios analizados tienen a lo menos una mujer, ninguno tiene paridad de sexos y, a su vez, tampoco hay presidentas de directorio mujer, encontrándose la mayor concentración de mujeres en directorios del sector financiero.⁶¹

⁶⁰ Encuesta Casen 2011, Situación Ocupacional, Previsional e ingresos del trabajo. [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/situacion_ocupacional_previsional_e_ingresos_del_trabajo.pdf. Pág. 28 [consulta: 6 de julio de 2014].

⁶¹ Andrea Tokman para Sernam, 2011: "Mujeres en puestos de responsabilidad Empresarial", [en línea] <<http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjlyNzkyOQ==> > Pág.5 [consulta: 6 de julio de 2014].

En cargos de alta gerencia, se encontró que del total de 1.134 cargos analizados 90 son ocupados por mujeres, existiendo solo 2 mujeres gerentes generales a la fecha del estudio, una en la empresa Compañía Chilena de Fósforos y la otra en Sociedad de inversiones Campos Chilenos⁶². En este caso, no se observa concentración de mujeres en un sector determinado, sino más bien, las mujeres que ocupan cargos gerenciales se segmentan por el tipo de cargo ostentado. Por ejemplo, se concentran en las áreas de recursos humanos, Marketing y comunicaciones.

Los motivos de la baja presencia de mujeres en este tipo de puestos se debe a distintos factores como por ejemplo, desinterés de las empresas, percepción de menor productividad de la mujer, menor preparación en temas de negocios, incertidumbre en tema de permanencia y costos asociado a su contratación (pre y post natal, fuero, salas cunas, etc.), haber ejercido previamente puestos de dirección, entre otros⁶³.

4.10 División de roles dentro de los hogares y corresponsabilidad

Para lograr la inserción de la mujer en el mundo del trabajo, en condiciones de igualdad atendidos los parámetros de Trabajo Decente que nos enseña la OIT, es necesario fomentar la corresponsabilidad entre los padres en el desempeño de las tareas dentro del hogar.

Lo anterior es un punto de partida, ya que, un cambio en la mentalidad de las personas que implique derribar la frontera de aquello que durante generaciones ha sido considerado como propiamente “femenino” o “masculino” permitirá lograr los cambios que se requieren para alcanzar la plena igualdad tanto de oportunidades como de condiciones de trabajo.

⁶² Andrea Tokman para Sernam, 2011: “Mujeres en puestos de responsabilidad Empresarial”, [en línea] < <http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjlyNzkyOQ==> > Pág.9 [consulta: 6 de julio de 2014].

⁶³ Andrea Tokman para Sernam, 2011: “Mujeres en puestos de responsabilidad Empresarial”, [en línea] < <http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjlyNzkyOQ==> > Pág.18 [consulta: 6 de julio de 2014].

Los datos que analizamos en los puntos anteriores, nos muestran que existen diferencias en cuanto a la asignación de trabajos, sueldos y participación laboral entre hombres y mujeres. Vemos una clara tendencia de las mujeres a realizar trabajos que son considerados típicamente femeninos, a ganar, en general, menos que los hombres y a ocupar menos cargos de dirección o ejecutivos en las empresas.

Ello no es casualidad, y no se puede corregir una situación de desigualdad si la solución no está encaminada a resolver el problema de fondo, cual es, derribar la costumbre fuertemente arraigada entre nosotros de hacer una proyección al mundo laboral de la función reproductiva de la mujer en el hogar. Asignándole tareas más acorde con su condición y castigándola económicamente por creer que su contratación trae aparejados mayores costos para los empleadores.

La explicación de ello la podemos encontrar si miramos cómo se distribuyen hoy en día los roles dentro del hogar, y seguramente concluiremos que las mujeres siguen asumiendo casi por completo el cuidado de los hijos y desarrollando las labores propias de los hogares. Ello no hace más que perpetuar una visión y concepción que, dados los tiempos actuales, debiera comenzar a revertirse para dar paso a una nueva sociedad.

Según la encuesta Casen la evolución de hogares con jefatura materna o femenina ha crecido sostenidamente durante los últimos años. En 1990, el 20,2% de los hogares estaban comandados por una mujer. Según la última encuesta Casen (2011) esta cifra creció a un 38,8%⁶⁴.

La cifra entregada no es menor. Ella muestra la necesidad de mejorar las políticas en torno al trabajo femenino para garantizar condiciones de Trabajo Decente que le

⁶⁴ Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Resultados Mujer y Familia, [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_publicaciones.php?ano=2011> [consulta: 29 de junio de 2014]. pág. 5

permitan seguir al cuidado de sus hijos y mantener sus hogares con las mismas oportunidades que los hombres.

Para reforzar la idea anterior, valga introducir el dato sobre la pobreza. “La pobreza sigue teniendo rostro de niño y de mujer⁶⁵” según se lee en el informe elaborado para mostrar los resultados de la encuesta Casen 2011. La disminución de la pobreza se debió principalmente en la mejora de las condiciones de los hombres. En 2006, ellos representaban el 13,1% de los pobres, en 2009 el 14,5% y en 2011 el 13,3%. Para las mujeres los porcentajes fueron 14,3%, 15,7% y 15,5% respectivamente, cifras que si bien se han mantenido prácticamente constantes, no dan señales de revertirse⁶⁶.

Los hogares en la pobreza que tienen jefatura femenina alcanzan un 51%, mientras aquellos que se encuentran en la pobreza extrema o indigencia un 55% tienen la misma jefatura.

Como vimos, del 10% de mujeres más pobres del país, solo un 24% participan en el mundo laboral, mientras que del 10% más acomodado participan en un 63% en el mundo laboral⁶⁷.

Ello se explica porque las redes sociales de apoyo para las mujeres más vulnerables que le permitan buscar trabajo y con ello superar la línea de la pobreza se vuelven indispensables. Como veremos, la mujer es quien se ocupa principalmente del cuidado de los hijos y de las tareas del hogar y, cuando faltan los recursos económicos, o las redes sociales de apoyo fallan, se dificulta muchísimo poder encontrar un buen trabajo que supere el costo de dejar a los hijos al cuidado de un

⁶⁵ Casen 2011, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. [en línea] http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/CASEN_2011.pdf > Pág. 21 [consulta: 6 de julio de 2014].

⁶⁶ Casen 2011, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. [en línea] http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/CASEN_2011.pdf > Pág. 21 [consulta: 6 de julio de 2014].

⁶⁷ Casen 2011, Mujer, pobreza y trabajo, [en línea] < http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/CASEN_Mujeres_pobreza_y_Trabajo.pdf > Pág. 8 [consulta: 6 de julio de 2014].

tercero, cuestión que no sucede con las mujeres pertenecientes a los sectores más acomodados o quintiles de ingresos más altos.

Si miramos dentro de los hogares, veremos más claramente que aún persiste el problema de la perpetuación de los roles tradicionales. Esto constituye un problema, dadas las condiciones actuales en que tanto hombres como mujeres, por igual, deben salir a buscar trabajo para sostener a sus familias y en particular para las mujeres que en gran medida han asumido las jefaturas de sus hogares o bien juegan un rol fundamental en el sustento de éste. Por ello la discusión de derribar el paradigma de la asignación del rol de producción al hombre y reproducción a la mujer y su respectiva correlación en el mercado del trabajo, se torna una idea que va más allá de exigir la igualdad de sexos en sí. Esto es, la igualdad hoy es una necesidad.

Según la encuesta exploratoria de uso de tiempo en el gran Santiago de mayo de 2009, elaborada por el INE, nos encontramos con la siguiente realidad:

- La tasa de participación de hombres que realizan trabajo remunerado es de un 64,6% contra un 37,9% de las mujeres⁶⁸.
- Las mujeres se dedican en mayor medida a las tareas del hogar, presentando un porcentaje de participación de un 70,1% contra un 34,9 de los hombres⁶⁹.
- Respecto al cuidado de personas en el hogar, los hombres solo participan con un 9,2%, mientras las mujeres un 35,9%⁷⁰.

Las cifras hablan por sí mismas. El hombre está lejos de asumir de forma equitativa los roles domésticos asignados culturalmente a las mujeres.

⁶⁸ Esta cifra no se considera técnicamente como tasa de participación en el mercado laboral, sino información sobre la población que realizó alguna actividad por la cual recibió pago, ya sea en dinero o en especie, durante el día anterior.

⁶⁹ INE, Encuesta Exploratoria de Uso del Tiempo en el Gran Santiago. ¿Cómo distribuyen el Tiempo Hombres y Mujeres?, [en línea] <http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/encuesta_tiempo_libre/pdf/enfoque_eut_pag.pdf> Pág. 2 [Consulta: 22 de junio de 2014].

⁷⁰ INE, Encuesta Exploratoria de Uso del Tiempo en el Gran Santiago. ¿Cómo distribuyen el Tiempo Hombres y Mujeres?, [en línea] <http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/encuesta_tiempo_libre/pdf/enfoque_eut_pag.pdf> Pág. 2 [Consulta: 22 de junio de 2014].

Si revisamos la encuesta Enets 2009-2010, específicamente el capítulo que trata sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, las mujeres ante la pregunta ¿si hay un problema en su casa, usted deja el trabajo para ir a solucionarlo? Un 45% respondió que siempre o casi siempre, contra un 28% de los hombres que contestaron la misma pregunta⁷¹.

Por último, y como dato relevante, es importante revisar qué sucede con el cuidado de adultos mayores dentro de los hogares y de los recién nacidos. Según las encuesta Casen 2011 la presencia de adultos mayores, esto es, personas mayores de 60 años, en los hogares mostró que en un 67,9% del total de hogares (incluyendo los unipersonales, monoparentales y biparentales) hay al menos un adulto mayor. En un 32,1% del total de hogares, no hay adultos mayores⁷².

La presencia de adultos mayores en los hogares acarrea, muchas veces, la misma dificultad que la presencia de recién nacidos, ya que ellos requieren cuidados y atenciones personales y especializadas que muchas veces no pueden ser suplidas, por razones económicas por un tercero. Con ello, se vuelve al tema principal cual es que la mujer en mayor medida que los hombres se hace responsable de estas situaciones dentro de los hogares. Lamentablemente, al respecto no tenemos cifras certeras acerca de cuantas personas mayores requieren de cuidados especiales.

Respecto del cuidado de los niños la encuesta Adimark 2011 (Encuesta Nacional Bicentenario) frente a la pregunta *¿Quién cuidó a su hijo mientras usted trabajaba?* Un 44% de las mujeres contestó que el cuidador principal fueron los abuelos y un 17% contestó que el cuidador principal fueron las salas cunas, luego en menor proporción, con un 13% y un 12% la nana u otro familiar, respectivamente, finalmente los

⁷¹ Gobierno de Chile, Ministerio de Salud, Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile 2009-2010 [en línea] <<http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/10/PRESENTACION-ENETS-2009-2010-FINAL-INTERINSTITUCIONAL.pdf>> Pág. 39 [consulta: 6 de julio de 2014].

⁷² Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Resultados Mujer y Familia. [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_publicaciones.php?ano=2011> Pág. 8, [consulta: 29 de junio de 2014].

hermanos con un 6% y el padre con un 4%. Respecto a los cuidadores secundarios, aparecen los abuelos en primer lugar con un 25%, luego otro familiar con un 24% las salas cunas o jardines infantiles en un tercer lugar con un 16%, el padre con un 15% se asoma en el quinto lugar⁷³.

Respecto de las salas cunas y jardines infantiles, la misma encuesta Adimark preguntó ¿Qué tan confiable cree usted que son en este país...? Un 37% contestó que son mucho o bastante confiables los jardines infantiles y un 29% contestó lo mismo respecto de las salas cunas⁷⁴.

Los datos anteriores nos debieran inquietar, ya que, las salas cunas y jardines infantiles no gozan, entre las madres de un grado de confiabilidad que les permita tenerlas como primera opción en las preferencias de cuidados de sus hijos. Sabemos, y es natural, que siempre es mejor y más seguro, que los menores queden a cargo de un familiar directo como los abuelos, pero sabemos también que ellos no siempre están en las mejores condiciones ni tampoco todas las familias cuentan con abuelos capaces o con tiempo de hacerse cargo de sus nietos.

Por ello, las bajas cifras de confiabilidad en salas cunas y jardines infantiles preocupan, ya que no son vistas como una red de apoyo confiable y segura para el cuidado de niños y niñas.

Como bien se señala en la encuesta Encla 2011, “*un aspecto clave para el logro de la conciliación de familia y trabajo está referido al cuidado de hijos e hijas*”⁷⁵. Por ello, esta encuesta analiza el derecho a sala cuna que deben otorgar las empresas con 20 o más trabajadoras.

⁷³ Pontificia Universidad Católica de Chile, Adimark GfK, [en línea] <http://encuestabicentenario.uc.cl/wp-content/uploads/2013/07/2011_familiamaternidadycrianza.pdf> Pág. 12 [Consulta: 22 de junio de 2014].

⁷⁴ Pontificia Universidad Católica de Chile, Adimark GfK, [en línea] <http://encuestabicentenario.uc.cl/wp-content/uploads/2013/07/2011_familiamaternidadycrianza.pdf> Pág. 15 [Consulta: 22 de junio de 2014].

⁷⁵ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 360, [Consulta: 6 de julio de 2014].

Los resultados son sorprendentes. Del total de empresas que conformaron la muestra⁷⁶ un 11,8% tiene 20 o más mujeres contratadas⁷⁷.

Por otro lado del 88,2% de las empresas que quedan excluidas de esta obligación, entre sus causas está tener menos de 20 trabajadoras, en un porcentaje de un 76,5% o bien un 11,7% derechamente no tiene mujeres entre sus trabajadores⁷⁸.

La encuesta desagrega aún más los datos. Informa que del total de empresas que tienen la obligación de otorgar sala cuna (11,8%), 8,9% tienen hijos menores de 2 años, mientras que un 2,9% no los tiene⁷⁹.

Siguiendo los resultados de la Encla 2011, ella advierte además que un porcentaje importante de empresas que tienen la obligación de otorgar sala cuna incumple la norma. Muestra que de las empresas obligadas a dar sala cuna y que además tienen dentro de sus trabajadoras mujeres con hijos menores de 2 años, un 72,4% proporciona sala cuna, mientras que un 27,6% derechamente incumple la norma⁸⁰. Las razones para incumplir la norma son varias. Sin embargo el porcentaje más alto, un 78,5%, corresponde a que las empresas afirman que son las mujeres quienes no quieren el beneficio o no lo requieren porque encuentran otras soluciones. Porcentaje que tiene relación con la baja confiabilidad que tienen las madres sobre los jardines y salas cunas. Luego, con un 13,2% la encuesta señala que simplemente no se dio

⁷⁶ Total de empresas del universo de la encuesta Encla 2011 son 79.786. El porcentaje de ellas que tienen obligación de otorgar sala cuna asciende a un 11,8% lo que corresponde a un total de 9.445 empresas. Entre ellas, se encuentra la pequeña empresa con un porcentaje de un 6,2%, la mediana empresa con un 39,8% y la gran empresa con un 85,8%.

⁷⁷ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 360, [Consulta: 6 de julio de 2014].

⁷⁸ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 361, [Consulta: 6 de julio de 2014].

⁷⁹ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 362, [Consulta: 6 de julio de 2014].

⁸⁰ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 362, [Consulta: 6 de julio de 2014].

razón o motivo para no entregar el beneficio, un 6% afirma que se negoció de esa manera y finalmente un 2% afirma no tener los medios para hacerlo⁸¹.

Finalmente, la encuesta Encla 2011, establece que de las mujeres que tienen beneficio de sala cuna y tienen hijos menores de 2 años el 60,3% usan el beneficio⁸².

Los datos que muestra la Encla 2011 con respecto al uso de las salas cunas dejan entrever dos cosas. La primera, es que aparentemente las empresas no pueden en algunos casos, y no quieren en otros estar obligados a otorgar beneficios de salas cunas a sus trabajadoras. Todavía vemos que dentro de las decisiones de contratación se limita la cantidad de mujeres o derechamente, en algunos casos, no se las contrata.

Los jardines infantiles y las salas cunas, son una opción que debiera considerarse a la hora de realizar y crear políticas públicas que favorezcan la inserción de la mujer al mercado del trabajo. Si bien, las mujeres que tienen derecho al beneficio y que además tienen hijos menores de dos años usan el beneficio (aunque no se especifica si se les entrega una cantidad de dinero o bien se les otorga directamente el beneficio de sala cuna) usan esta opción, también vimos que el grado de confianza en ellos es bajo.

Pero sin duda, lo que más preocupa, es saber que existen diversas formas de evadir el cumplimiento de esta disposición legal, ya sea contratando menos mujeres o bien derechamente, absteniéndose de hacerlo. Todo lo anterior, sin analizar otro problema que es real y esconde cifras que no conocemos: el multirrut. Por ello, en realidad sería interesante analizar cuántas mujeres, que se encuentran trabajando y tienen hijos menores de dos años, no tienen beneficio de sala cuna e indagar en los motivos.

⁸¹ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 363, [Consulta: 6 de julio de 2014].

⁸² Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 363, [Consulta: 6 de julio de 2014].

Seguramente nos encontraríamos con una realidad un poco más sombría y desalentadora en la consecución del logro de la inserción en igualdad de condiciones de la mujer al mercado laboral.

4.11 Conclusiones

Las variables analizadas en este trabajo, y los resultados de su análisis permiten concluir que el mercado del trabajo discrimina negativamente a las mujeres con respecto a sus pares los hombres en cuanto al trato que a ellos se les da en muchos aspectos.

Para sistematizar estas diferencias es necesario, en primer lugar, puntualizar que existen diferencias de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Si miramos con detalle los números y cifras obtenidas de las encuestas analizadas, nos podremos dar cuenta que existe discriminación laboral hacia la mujer. Hombres y mujeres no participan en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Esto se ve reflejado en los distintos ítems que estudiamos, en los cuales no se observó paridad entre unos y otros, mostrando claras diferencias por ejemplo en el nivel de los salarios.

Como vimos las razones o argumentos del trato diferenciado que dan las empresas a las trabajadoras, muchas veces obedece a razones que no están avaladas o justificadas por datos reales o empíricamente comprobados, como por ejemplo, que la contratación de la mujer sea más cara que la de un hombre. Por ello las razones de otorgar un diferente trato a las mujeres, muchas veces pasa por un tema sociocultural que es necesario abordar y estudiar para generar métodos de acción o mitigación que propendan a fortalecer a la mujer dentro del mundo laboral, como a su vez dar cabida a una sociedad en que las responsabilidades familiares sean efectivamente compartidas entre hombres y mujeres para alcanzar una real conciliación de vida laboral y familiar que a las mujeres les permita desarrollarse profesionalmente con todas las consecuencias positivas que de ello se derivan. Como por ejemplo: ser jefas de hogar procurando un mayor bienestar a sus familias, contribuir económicamente al hogar en

igualdad de condiciones que los hombres, valorizar su trabajo dignamente y compartir las responsabilidades familiares en igualdad de condiciones, participar de una sociedad más inclusiva en que tener un hijo no sea un problema u obstáculo que la mujer deba enfrentar sola.

Específicamente, vimos que las desigualdades entre hombres y mujeres están marcadas en todos los puntos que analizamos, a saber, el nivel de los salarios, en la existencia de la segmentación del mercado del trabajo, tasa de empleo y participación en el mercado laboral, la discriminación vertical del mercado laboral que impide a las mujeres acceder a puestos de trabajo de mayor jerarquía que los hombres.

El análisis de estos indicadores, que fueron usados siguiendo las pautas que nos entrega la OIT para el análisis de esta problemáticas, nos indican que el mercado, discrimina a la mujer, otorgándole salarios más bajos que a los hombres, puestos de trabajo de menor jerarquía, concentración de la fuerza laboral femenina en determinados sectores de actividad y con menos posibilidades de acceder a un trabajo que los hombres.

Al análisis agregamos, por su importancia, datos relativos a las salas cunas y jardines infantiles para conocer la percepción que de ellos tienen las madres y encuestas de distribución de uso de tiempo al interior de los hogares. Si miramos todo en conjunto, se puede apreciar claramente que existe un problema cultural que ampara y ayuda a marcar las diferencias en el trabajo para hombres y mujeres, siendo las responsabilidades familiares y los factores culturales rasgos fuertemente arraigados en nuestras sociedades que impiden el desarrollo de la mujer en su vida laboral, mientras está en etapa de crianza.

En el capítulo siguiente se hará un análisis de las normas que giran en torno a la maternidad de nuestro Código del Trabajo con especial énfasis en aquellas disposiciones incluidas con la nueva ley de Post natal parental con el fin de evaluar si la normativa vigente hoy en Chile finalmente cumple o no con uno de los objetivos propuestos para la creación de esta nueva Ley, cual es fomentar la corresponsabilidad

con el fin de facilitar la inserción de la mujer en el mercado laboral en igualdad de condiciones con sus pares los hombres.

CAPITULO QUINTO

ANÁLISIS DE LA LEGISLACIÓN NACIONAL EN TORNO A LAS NORMAS DE MATERNIDAD, PROS Y CONTRAS DE SUS DISPOSICIONES PARA EL ACCESO DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL

5.1 Normativa vigente en Chile: cambios introducidos con la nueva Ley de Postnatal Parental

Las normas sobre protección de la maternidad están contenidas en el libro segundo denominado “De la protección a los trabajadores, título segundo “De la protección a la maternidad” artículos 194 y siguientes del Código del Trabajo. Dichas normas fueron modificadas por la Ley N° 20.545, publicada con fecha 17 de octubre de 2011.

La nueva Ley introduce importantes cambios a las normas sobre protección a la maternidad dentro de sus objetivos se propuso:

“Primero, garantizar el mejor cuidado de nuestros hijos; Segundo, permitir que más madres se beneficien con la protección a la maternidad y, tercero, aumentar la corresponsabilidad del padre y de la madre en el cuidado de los hijos, facilitando una mayor conciliación entre la familia y el trabajo, a través de la creación de un permiso post natal parental y de la modificación de diversos artículos del Código del Trabajo relacionados con dicho objetivo”⁸³.

⁸³ Historia de la Ley 20.545, Mensaje de S.E. el Presidente de la república, con el que inicia un proyecto de Ley que crea el permiso post natal parental y modifica el código del trabajo en materias que indica, [en línea] < <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>> 28 de febrero de 2011, pág. 12. [Consulta: 22 de junio de 2014]

De los tres objetivos propuestos, el que presenta mayor interés a la luz de esta investigación es el tercero: Conciliar la vida laboral con la familiar. Esto, es esencial para lograr insertar a la mujer en el mundo del trabajo en igualdad de condiciones respecto al hombre, ya que una de las limitantes más grandes para ellas, sobre todo para aquellas de escasos recursos, es tener la posibilidad de dejar el cuidado de sus hijos menores a terceros.

Para analizar si la nueva Ley, tiene las herramientas necesarias para cumplir con sus objetivos, especialmente el tercero, desarrollaré un análisis de la normativa vigente, especialmente sobre las innovaciones que se introdujeron a propósito de la nueva Ley de post natal parental para finalmente analizar si en virtud de los datos estadísticos que poseemos, la nuevas herramientas introducidas ayudarán o no a conciliar de mejor manera las responsabilidades familiares con el fin de lograr una buena conciliación “familia y trabajo” que para la mujer conlleve a mejores posibilidades laborales y menor discriminación.

5.2 Pre y postnatal

La nueva ley no introduce cambios respecto a la duración del permiso pre y post natal, sino que agrega un periodo denominado post natal parental que se analizará en el número siguiente. El artículo 195 del Código del Trabajo indica que estos descansos tendrán una duración de 6 y 12 semanas respectivamente.

Respecto al permiso prenatal, se establece como irrenunciable, prohibiéndose expresamente que la mujer trabaje durante dicho periodo. Asimismo, se contempla en el artículo 196 una extensión del permiso post natal en caso de enfermedad de la madre producto del embarazo la cual será fijada por el médico tratante. Este permiso se denomina “descanso pre natal suplementario”, a su vez se ampliará el permiso en caso de que el parto se retrase, sin descontar del post natal los días adicionales que en este caso sobrevengan.

Respecto al permiso postnatal básico, este solo será transferido al padre o a quien tenga su cuidado al menor, en caso que la madre muera en el parto o de forma posterior durante la vigencia del permiso. Este también se extenderá en caso de enfermedad de la madre producto del alumbramiento, por el tiempo que determine el médico.

Como novedad en caso de partos prematuros, o que el recién nacido no alcance más de 1.500 grs. El descanso postnatal se extenderá a 18 semanas y en los casos de partos múltiples, este se extenderá por 7 días.

Respecto de estas normas es importante destacar que resulta de toda lógica considerar un descanso pre y post natal exclusivo para las madres, ya que, son ellas quienes físicamente soportan las consecuencias del embarazo y requieren un periodo de recuperación antes de volver a ejercer su trabajo.

Por ello, el padre solo es considerado de manera subsidiaria en este descanso, es decir, cuando la madre fallece. Ya que en estas condiciones, el recién nacido requerirá de los cuidados de su padre.

En este aspecto, el pre y postnatal no sufrieron grandes modificaciones en atención al objetivo que aquí nos interesa, la conciliación de la vida laboral y familiar. Y ello es evidente, ya que este permiso se considera como privativo de la mujer en el sentido de que es ella quien necesita un periodo de descanso que le ayude a recuperarse del parto y otorgar los primeros cuidados a sus hijos, como el amamantamiento.

5.3 Pre y postnatal básico a la luz de los convenios creados por la OIT

El convenio sobre protección a la maternidad 2000 (núm.183) que recordemos no ha sido ratificado por Chile, contempla un periodo de duración de la licencia de 14 semanas de las cuales 6 de ellas obligatoriamente deben considerarse como parte del periodo pre natal. Prorrogando la duración de este último en caso que el parto se atrase sin descontar estos días del periodo pos natal. Este convenio es más amplio que el suscrito por Chile, ajustándose nuestras disposiciones a lo que la OIT considera como un piso deseable en cuanto a la duración del permiso pre y post natal.

También se considera el caso de licencias adicionales por enfermedad de la madre durante el embarazo o parto, cuestión que también es contemplada en nuestra normativa.

Por ello a la luz de los parámetros de la OIT en cuanto a los descansos por maternidad, Chile cumple con lo exigido, siendo incluso uno de los países con periodo de licencia más largo.

Según la encuesta ENCLA, del total de trabajadores que presentaron licencias médicas durante los últimos 3 meses, del 100% de mujeres un 6% fue por licencia post natal, 4,5% por licencia pre natal, 68,9% por enfermedad propia y un 4,2% por enfermedades profesionales o accidentes del trabajo. Por su parte, ningún hombre presentó licencia pre o post natal, 83,6% presentaron licencia por enfermedad propia y 14,8% por enfermedades profesionales o accidentes del trabajo⁸⁴.

Como se puede observar, la mayor cantidad de licencias que se extienden son por enfermedades propias, es más los hombres presentan una incidencia mucho mayor que las mujeres en este tipo de licencias, las cuales dejan al empleador en una situación mucho más difícil.

⁸⁴ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-101347_recurso_1.pdf> pág. 366, [Consulta: 6 de julio de 2014].

Al respecto, se puede decir que si bien, las licencias por enfermedades propias debieran ser más cortas que el pre y post natal, las primeras tienen un componente de aleatoriedad que impiden al empleador organizarse correctamente en periodos de ausencia muchas veces no contemplados. Dejando trabajo sin hacerse o debiendo buscar reemplazos de última hora. Cosa nada fácil.

La ventaja de las licencias por maternidad respecto de las por enfermedades propias es que en las primeras el empleador tiene tiempo suficiente para organizar el trabajo y buscar un reemplazo adecuado por el periodo en que la trabajadora estará afuera.

Hay que distinguir estos resultados de lo que aconteció con las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año falsas, usadas por las madres para extender el periodo de cuidado de sus hijos. Dentro del total de licencias presentadas por mujeres, según la misma encuesta el 10,4%⁸⁵ corresponden a este ítem, porcentaje que claramente se eleva al considerar como universo solamente a las mujeres que presentaron licencia post natal. Esto obedece a distintos motivos que tienen que ver más con la responsabilidad del cuidado de los hijos y el rol que cumple el padre en dichas tareas que con una voluntad antojadiza por presentar dichas licencias. En efecto, del total de hombres que presentaron licencias, solo el 0,1%⁸⁶ de ellos lo hizo por enfermedad grave del hijo menor de un año. Lamentablemente esta encuesta no detalla mucho más en este tema como para sacar mejores conclusiones, pero en principio, del total de licencias vemos que un número elevado son por enfermedades propias, superando con creces aquellas por maternidad., de las cuales, la por enfermedad grave del hijo menor de un año debiera tender a disminuir dadas las nuevas disposiciones de la Ley sobre el nuevo descanso post natal parental.

⁸⁵ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 366, [Consulta: 6 de julio de 2014].

⁸⁶ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 366, [Consulta: 6 de julio de 2014].

A modo de crítica, y dados los resultados que encontramos al analizar el mercado del trabajo y luego cómo son asumidas las tareas del hogar entre hombres y mujeres, se puede pensar que la nueva Ley pudo haber innovado en cuanto al período de descanso pre y post natal flexibilizando la utilización de este descanso con el objeto de que la madre y el padre puedan asumir las tareas del hogar y con ello conciliar el trabajo de la manera que mejor se acomode a sus necesidades particulares. Por ejemplo, se pudo flexibilizar el prenatal permitiendo que la mujer opte por disminuir este periodo o permitir el trabajo desde la casa, en la medida de lo posible. Lo mismo para el post natal, ya que, como se considera privativo de la madre para su recuperación, también se pudo haber flexibilizado para otorgar la posibilidad de realizar trabajo durante a lo menos las últimas 4 semanas de este. En esta materia cobra gran importancia concientizar acerca de las bondades del teletrabajo y los beneficios que este reporta tanto para los trabajadores como para los empleadores en el sentido de ampliar las posibilidades de las mujeres para realizar trabajo y volver a sus vidas laborales con una inserción paulatina y no por ello mala.

Cuando a través de esquemas legislativos se busca equiparar las posibilidades de trabajo tanto de hombres como de mujeres, es necesario dejar atrás aspectos conservadores y en extremo proteccionistas para abrir paso a nuevas formas de concebir el mundo laboral, dejando abiertas distintas posibilidades.

Claro está que la ley no cambiara la mentalidad de trabajadores y empleadores de un minuto para otro, pero sería bueno comenzar a trabajar en la promoción de la flexibilidad como una herramienta que puede aportar grandes beneficios en la vida laboral de las mujeres y de las empresas y sobre todo tener en cuenta que lógicamente, cada tipo de trabajo tiene sus particularidades, por ello, someter a todos a un régimen estricto en cuanto a las normas por cumplir, dificulta el avance en estas materias. Por ejemplo, un profesor no podrá hacer trabajo desde su casa cosa que si puede hacer un oficinista.

Como analizamos, la discriminación que esconde nuestro mercado laboral se da en todos los ámbitos. Remuneraciones, segmentación del mercado, cargos gerenciales,

tasa de empleo y participación laboral. Por ello atacarla requiere del uso de distintas herramientas. Pero sobre todo, hay que invertir tiempo y recursos en incentivar políticas nuevas y la promoción de las existentes en cuanto desmitificar que las mujeres son más costosas, que presentan un número elevado de licencias por maternidad, y sobre todo incentivar y resaltar el rol de la mujer en el trabajo fomentando la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades domésticas.

5.4 Permiso postnatal parental

Este permiso es la gran novedad que incorpora la Ley. Se consagra en el artículo 197 bis del Código del Trabajo y establece el nuevo permiso postnatal parental.

Este permiso otorga a la madre un permiso de 12 semanas adicionales y a continuación de su permiso post natal básico.

El permiso postnatal parental puede ser ejercido por la madre mediante dos modalidades:

- **Haciendo uso del permiso completo:** la mujer tendrá 12 semanas y gozará del subsidio que le corresponde.
- **Volviendo a trabajar media jornada:** en este caso, la trabajadora tendrá 18 semanas de descanso y solo recibirá el 50% del subsidio y a lo menos el 50% de los estipendios fijos establecidos en el contrato.

Si ambos padres son trabajadores, ambos pueden hacer uso de este permiso, a elección de la madre, pero el padre solo podrá hacerlo a partir de la séptima semana del post natal parental, y además su licencia se deberá ubicar al final del periodo.

El padre, si utiliza este derecho, optará al subsidio en base a sus remuneraciones.

Este es, sin duda, un buen comienzo para lograr a futuro que tanto padres como madres sean corresponsables en el cuidado y crianza de los niños. Pero del modo que

fue concebido requiere que exista plena conciencia tanto en hombres como en mujeres que los hombres son igualmente responsables de las tareas domésticas y se logre finalmente, la aceptación y cesión por parte de la mujer de este permiso para el padre. De otro modo, el permiso post natal parental se convertirá en letra muerta en cuanto a que no será usado igualmente por hombres y mujeres. Esto último, según el informe de resultados de la encuesta Encla 2011 se evidencia en que los datos administrativos de la Dirección del trabajo, desde la entrada en vigencia de la ley hasta febrero de 2012, solo 263 padres de un total de 28.219⁸⁷, hicieron uso del permiso parental.

Se refuerza esta idea si conocemos cual es el comportamiento de los hombres con respecto al permiso de 5 días que tienen por nacimiento de un hijo en efecto 76.800 hombres hicieron uso de este permiso contra 129.671 mujeres que durante el mismo periodo hicieron gozaron de fuero maternal, si bien son más de la mitad no deja de sorprender que ni siquiera un permiso de 5 días es aprovechado por la totalidad de los padres cuando se enfrentan al nacimiento de un hijo.

Por ello, pensar que establecer un periodo postnatal a favor del padre, donde se calculará el subsidio en base a sus remuneraciones (que suelen ser más altas que las de las mujeres) y que aparte de todo, deberá contar con permiso de la madre, se transforma en una herramienta que será escasamente utilizada. Por lo menos mientras no medie un cambio de conciencia en todos los actores sociales.

La limitación de este permiso, es la forma en que fue concedido. Si pensamos en la incorporación de la mujer al mercado laboral, y la concepción negativa que en general existe en las personas en torno a estos permisos el hecho de que obligatoriamente deba ir a continuación del descanso post natal básico, es una limitante. El cuidado de los hijos no puede recaer exclusivamente en las madres a tal nivel de generar un permiso que supla las deficiencias existentes en cuanto a la red de salas cunas y jardines infantiles de calidad. Mediante la incorporación de este permiso, solo se logró

⁸⁷ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 365, [Consulta: 6 de julio de 2014].

alargar el descanso postnatal, ya que más bien está concebido como un permiso post natal extendido, que como un verdadero permiso postnatal parental. Para que sea un verdadero post natal parental, debiera ser flexible, dentro de un rango acotado, que se podrá discutir cuál es, en cuanto a la ocasión en que se hará uso de este permiso, el cual podría no ser necesariamente a continuación del post natal básico.

Hoy, dadas las escasas redes de apoyo de calidad que existen (sin contar a los familiares directos) claramente para las madres resulta mejor y más seguro que el permiso sea concebido de la forma en que está. Pero nuestra visión no debe limitarse a generar soluciones que escondan las falencias e impidan que los verdaderos efectos nocivos se sigan expresando. Se debe generar una política integrada que busque soluciones a largo plazo y de calidad.

Por otro lado, como los cambios en la mentalidad requieren de tiempo y educación, se debió haber incorporado al padre con un permiso parental completamente independiente de la madre con el claro objetivo que se involucre de manera activa en el cuidado de los hijos, sacrificando también su espacio laboral. A simple vista podría parecer contradictorio, por un lado, incentivar la flexibilización y por otro proponer políticas que obliguen a los hombres a involucrarse en el cuidado de los hijos. Sin embargo esto último no es un contrasentido, sino más bien, es una pequeña ayuda, un puntapié inicial para obligar a las personas a dar el primer paso a darse cuenta y entender que no es difícil ni imposible que los hombres realicen tareas domésticas. Tampoco el mercado laboral se vendrá abajo. Como ejemplo, se puede mencionar la situación análoga que ocurre en algunos países al establecer una “ley de cuotas” que obliga a las empresas a tener en sus directorios directoras mujeres con el fin de evitar la discriminación y propender hacia la igualdad de género.

Como punto a favor, fue positivo, dada la rigidez con que fue concedido el permiso postnatal parental permitir a las madres volver en media jornada. Ello facilita poder trabajar sin desatender los cuidados que requieren los recién nacidos, y mantenerse vigente en el mundo laboral al poder volver a trabajar a los 3 meses. Lo negativo es que no todos los trabajos permiten esta modalidad, hay algunos que dada la naturaleza

de sus funciones se hace muy difícil incorporar a una trabajadora en media jornada, como por ejemplo los profesores. En este último caso, la trabajadora estará obligada a tomar el permiso completo, volviéndose un sistema rígido y sin las flexibilidades prometidas.

La OIT, en la Recomendación núm.191, sobre la Protección de la Maternidad, recomienda a los países miembros la adopción de distintos tipos de permisos, entre ellos la licencia parental. El cual deberá ubicarse luego del descanso de maternidad teniendo el padre o la madre derecho a esta licencia por el periodo que cada país establezca.

La OIT, no hace un lineamiento más profundo acerca de cómo concebir este permiso. Ello es lógico dada la forma de actuar de este organismo, en el sentido de no poder obligar a todos los países de la misma forma, sino más bien pretende que sus esfuerzos converjan en un punto común hacia el cual todos los países lleguen a su propio ritmo.

Chile ha cumplido con esa recomendación. Posee un permiso parental. Pero claramente no están puestos los incentivos necesarios para que sea el padre o la madre quien lo use. En efecto, solo tiende a perpetuar lo que existe, siendo en la práctica una mera extensión del permiso postnatal básico.

En este punto confluyen con fuerza todos los convenios que revisamos creados por la OIT con el objeto de promover la igualdad entre los sexos y la no discriminación en el empleo y ocupación. El primero de ellos, el convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, establece que todas las personas tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad, dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Establece además que la discriminación es cualquier distinción, exclusión o preferencia por motivos de sexo, entre otros que alteren la igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo.

Claramente, el permiso parental, en la forma que fue concebido, constituye una discriminación en contra de la mujer que busca desarrollarse profesionalmente y que para ello requiere la colaboración del padre del menor. Esto, aunque no puede vislumbrarse a simple vista aparece al obligar al padre a ubicar su licencia, en el caso que quiera tomarla, al final del periodo. Además para todas aquellas trabajadoras que por la naturaleza de sus trabajos no pueden volver en media jornada, se ven obligadas a estar fuera de sus trabajos por 6 meses y si a ello se suma que si el padre toma toda la licencia y el subsidio se calcula en base a su remuneración (que en general son mayores a las de las mujeres) pueden verse disminuidos los ingresos familiares si la empresa si finalmente su remuneración está sobre el tope imponible. En rigor, para la mujer es obligatorio un permiso que para el hombre es facultativo, poniendo el acento equivocado cuando lo que se quiere, entre otras cosas, es lograr la igualdad de oportunidades. Para ello, lógicamente también debe haber igualdad en cuanto a las obligaciones, de lo contrario, será imposible que hombres y mujeres se desarrollen en el mercado laboral de la forma más equitativa posible. Por ello el convenio sobre igualdad de remuneraciones también es importante, ya que lograr efectivamente la igualdad en este aspecto amplía las posibilidades de hacer indiferente la elección sobre quien tome la licencia. Independientemente de la contingencia familiar en particular.

El Convenio sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156) en su esencia busca que este tipo de tareas no sirvan de excusa para el acceso o la promoción en el empleo, para ello se propone tener en cuenta sus necesidades en cuanto a sus condiciones de empleo. En este último punto, la Ley se queda bastante corta, ya que, establece un permiso bastante rígido en cuanto a la forma en que opera y al periodo durante el cual puede hacerse efectivo. Salvo el caso de las trabajadoras que si puedan optar por volver en media jornada. Aunque debemos de recordar que existe también la limitación de las redes de apoyo con las cuales no siempre se cuenta y ello limita las posibilidades de volver en media jornada al trabajo, sumado a que no todas las empresas otorgan beneficios por sala cuna, como vimos en el capítulo anterior.

Ideal sería haber consagrado un permiso obligatorio para los hombres y con ello propender de manera más efectiva hacia la corresponsabilidad en conjunto con nuevas normas relativa a salas cunas y jardines infantiles, claro está que las meras disposiciones legales no generan cambios por sí mismas, y en cuanto a las salas cunas y jardines infantiles se requiere un esfuerzo aún mayor ya que no solo hay que otorgar el beneficio de forma más amplia sino que además hay que mejorar la calidad de dichos servicios así como la cobertura de los mismos.

En definitiva, si bien se observan avances en cuanto incorporar al padre en las tareas del hogar y fomentar la corresponsabilidad, la ley queda corta ya que, al intentar resolver un tema puntual cual fue en su momento disminuir las licencias por enfermedad del hijo menor de un año falsas, se creó un permiso posnatal parental que más parece una extensión del descanso post natal básico, dejando relegada la participación del padre a lo mínimo y con todas las limitaciones y trabas que vimos para que ello también se atrevan a hacer uso de este beneficio. Lamentablemente no están bien puestos los incentivos en buscar la mejor inserción de la mujer en el mercado laboral por esta vía, ya que no se fomenta la corresponsabilidad y no soluciona los problemas de fondo que existen en torno a la percepción del trabajo de la mujer, ni en las redes de apoyo necesarias para que esta pueda desenvolverse en igualdad de condiciones.

5.5 Subsidio

El subsidio a que tienen derecho el padre y la madre que gozan de permiso pre y posnatal, está establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo, el cual se remite al 198 del mismo cuerpo legal y este a su vez a lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1978, y en el artículo 197 bis del Código del trabajo.

El antiguo artículo 198 del Código del Trabajo establecía lo siguiente:

“La mujer que se encuentre en el periodo de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, o descanso suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual solo se deducirán las impositivas de previsión y descuentos legales que correspondan”.

Hay que tener presente que si bien la ley señala que se debía pagar el sueldo completo, existía un límite máximo de 64,7 UF mensuales contemplado en el DL 3.500 de 1980, que limita el máximo imponible.

El nuevo permiso posnatal parental, contempla un tope en el subsidio de 66 UF brutas y un mínimo de medio ingreso mínimo mensual. Por ello, se plantea a las madres trabajadoras la posibilidad de volver a sus trabajos en media jornada. De esta manera tendrán la posibilidad de percibir la totalidad de su remuneración.

Los hombres que hagan uso del permiso parental tendrán derecho al mismo subsidio pero en base a sus remuneraciones.

La OIT en el convenio sobre protección a la maternidad, 2000 (núm. 183), establece que la mujer debe tener derecho a ciertas prestaciones económicas durante el periodo de licencia, el cual no debiera cargarse al empleador sino que a entidades públicas. Dichas prestaciones no deben ser inferiores a 2/3 de la remuneración o ganancias de la mujer.

En este punto Chile también se encuentra dentro de los parámetros establecidos por la OIT.

El único inconveniente que podría presentarse respecto al subsidio, es para aquellas mujeres que tienen sueldos muy elevados no logren obtener su remuneración completa volviendo en media jornada. Sin embargo, y dado que existen otras aristas que presentan mayores complicaciones, este tema no representa un gran problema,

sobre todo porque a nivel de empresas y sindicatos, es un punto que se podría negociar.

5.6 Licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año

La madre tendrá derecho a permiso y subsidio por el tiempo que determine el servicio a cargo de prestar atención médica al menor. Si ambos padres son trabajadores la madre decide quién toma la licencia.

Si la madre fallece, la licencia y subsidio la puede solicitar el padre o quien tenga el cuidado del menor.

Al mismo permiso y subsidio acceden las trabajadoras y trabajadores que tengan a su cargo un menor por sentencia judicial de cuidado personal, tuición y como medida de protección.

Esta norma no presenta modificaciones con la nueva Ley y si bien deja abierta la posibilidad que sea el padre quien tome el permiso en caso de enfermedad grave del hijo menor de un año, es la madre quien debe acceder a él y dar su autorización.

Si se analizan cifras los hombres que pidieron permisos por enfermedad grave del hijo menor de un año fueron un 0,1% del total de hombres que pidió licencia contra un 10,4%⁸⁸ de las mujeres. Teniendo en cuenta estos datos, la nueva Ley pudo haber innovado y aprovechar de liberalizar la norma al permitir que ambos padres puedan tomar la licencia, o uno u otro, pero sin requerir autorización de la madre. Esta norma atenta contra la corresponsabilidad y pone la carga en la mujer el cuidado de los niños.

⁸⁸ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 366, [Consulta: 6 de julio de 2014].

Un cambio en este sentido estaría de acuerdo con las disposiciones de la OIT ya revisadas sobre los trabajadores con responsabilidades familiares y todas aquellas que en su conjunto buscan igualar las oportunidades laborales de hombres y mujeres.

No me queda tan claro que la inclusión del permiso posnatal parental disminuya considerablemente el uso de esta licencia. Quizá, en principio, tendería a pensar que su uso, en términos generales, se mantendrá, salvo que los doctores y las entidades pagadoras de las licencias pongan mano firme en cuanto al otorgamiento de estos permisos cuando sean innecesarios. Pero, al no estar solucionado el importante tema de las redes de apoyo, en especial las salas cunas y jardines infantiles, no veo porque a las mujeres les cambie de forma radical la situación del cuidado de sus hijos, al menos en los sectores menos acomodados, en que pagar por un buen servicio de sala cuna muchas veces puede absorber gran parte del salario de la madre, ya que, no todas las empresas cuentan con beneficio legal de sala cuna contemplado en la Ley.

5.7 Licencia por enfermedad grave del hijo menor de 18 años

Esta licencia se establece en condiciones similares a la del permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año. Esto es, en principio la madre puede acceder al beneficio, salvo que ella decida que lo puede tomar el padre. Con todo, si el padre tiene el cuidado del menor o la madre fallece, el padre es el titular exclusivo del derecho.

En este caso, también en principio se le entrega a las madres la carga del cuidado de los hijos y solo en el evento que ella no pueda o no quiera, podría el padre acceder a ella y atender a las necesidades de los hijos ausentándose de su trabajo.

Por ello doy por reproducidos los argumentos entregados en el punto anterior en lo que respecta a la corresponsabilidad del cuidado de los hijos y lo poco innovador de la nueva ley en abordar estos temas que en conjunto son las normas que regulan la

maternidad y las licencias asociadas al cuidado de los hijos en nuestro Código del Trabajo.

5.8 Fuero maternal

El fuero maternal comienza durante el periodo de embarazo y termina un año después de expirado el descanso post natal. Se aclara que para el cómputo de este plazo, no se considera el periodo llamado “permiso posnatal parental”. Esto significa que el fuero maternal no fue modificado por la nueva Ley. No se amplió, ni tampoco se redujo, como se quería en un principio, por considerar que este ya era un derecho adquirido para los trabajadores que no se podía restringir.

Con la inclusión del nuevo permiso posnatal parental, se considera un fuero para el padre que decida tomar la licencia. El periodo será como dice el artículo 201 del código del trabajo el equivalente al doble de la duración de su permiso, con un tope de tres meses.

En esta materia, la nueva ley no innovó en cuanto al fuero consagrado para la mujer considerándolo un derecho adquirido para ellas. Lo cual tiene ventajas y desventajas que vale la pena tener presente. Entre las ventajas, se considera que el fuero garantiza a las mujeres la permanencia en su puesto de trabajo desde el momento del embarazo hasta incluso después de terminada las licencias post natales y parentales. Ello es bueno, ya que, siendo realistas falta mucho por avanzar en cuanto a la percepción de estos permisos como algo bueno y que bien organizados no debieran generar ningún problema al empleador. Si no existiera, muchas mujeres serían despedidas inmediatamente sea conocida su situación de embarazo o en cualquier minuto en el caso que su vuelta al trabajo se complique. Las desventajas, radican en la extensión del fuero, con lo cual el empleador se ve limitado en tomar decisiones respecto de ciertas trabajadoras por estar en esta condición limitando o entorpeciendo el devenir de la empresa.

Por ello creo que fue acertado no ampliar el fuero y otorgar a los hombres un fuero limitado, aunque en este último caso podría ser más discutible la necesidad de instaurarlo a menos que se verifique que el empleador tome represalias en contra de aquellos trabajadores que decidan hacer uso de este beneficio. Cuestión que bien podría suceder.

Si vemos las cifras que nos entrega la encuesta Encla 2011, solo un 7,2%⁸⁹ de las trabajadoras uso el fuero maternal durante los últimos doce meses. Cifra bastante baja y que en términos generales no debiera presentar mayores problemas, claro está que siempre hay que tener presente la discriminación de que puedan ser objeto las mujeres en edad reproductiva o la auto marginación de las mismas del mundo laboral, lo que hace que esta cifra sea tan baja. Sin embargo son solo especulaciones y vemos como las cifras muestran que, al contrario de lo que se piensa, del total de trabajadoras son muy pocas las que hacen uso del fuero maternal.

Esta cifra obedece también a las bajas tasas de natalidad que enfrenta Chile en estos momentos, lo cual no es más que otro síntoma de lo perverso que puede ser el mercado en cuanto a acoger sinceramente a las mujeres, tanto así, que ellas han postergado su decisión de ser madres con el fin de poder integrarse a la vida laboral de mejor manera, con el claro perjuicio que a futuro esto traerá para el país producto del envejecimiento de la población.

La recomendación Núm. 191 sobre la protección de la maternidad, 2000 reitera el derecho de la mujer a volver a ocupar su mismo puesto de trabajo o uno equivalente, con la misma remuneración cuando termine su descanso por maternidad. Asimismo el convenio sobre protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) establece prohibición al empleador de tomar represalias contra la mujer que se embaraza, durante su descanso o a su regreso. El convenio suscrito por Chile solo prohíbe los despidos durante los periodos de licencias en él contemplados.

⁸⁹ Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-101347_recurso_1.pdf> pág. 366, [Consulta: 6 de julio de 2014].

Al establecer la ley el fuero en los términos indicados Chile cumple con los convenios creados por la OIT, a pesar de no estar suscrito al último de los tratados.

La situación actual de la mujer en el mercado laboral, hace necesario contemplar una protección contra despidos justificados, en definitiva, en el estado de embarazo de una mujer. Por ello, es bueno que exista el fuero, aunque se podría a futuro discutir su extensión. Hay que tener presente que siempre está la opción para el empleador de desaforar a una trabajadora, por ello, al no ser absoluto, los empleadores recurrirán al desafuero solo en la medida de ser estrictamente necesario dados los costos que conlleva iniciar este proceso. Lo cual también constituye una ventaja para las mujeres.

De momento, lamentablemente, este no es un derecho que estemos en condiciones de alterar en el sentido de reducir su duración. Y estimo que la política de no alargarlo es correcta en el sentido que tampoco sería bueno aumentar el proteccionismo y las trabas para despedir trabajadoras que no cumplen o desempeñan mal su trabajo en atención a su condición.

5.9 Sala cuna

El derecho a sala cuna está contemplado en el artículo 203 del Código del Trabajo. Están obligadas a proporcionar este beneficio las empresas que posean 20 o más trabajadoras, casadas o solteras, de cualquier edad.

La sala cuna puede ser anexa o independiente al lugar de trabajo. Incluso el empleador cumple con esta obligación si paga directamente al establecimiento al que la mujer lleva a sus hijos.

Serán de cargo del empleador todos los costos de mantención que implique la sala cuna, obligándose además a tener una persona competente a cargo de los niños.

Lamentablemente, este derecho no fue modificado por la nueva Ley de posnatal parental y hasta la fecha, no se ha realizado un cambio sustancial que implique una ampliación del beneficio para facilitar a las madres trabajadoras una red social de apoyo que le permita dejar a sus hijos en un establecimiento bajo los cuidados de un profesional con el fin de volver a su trabajo sin problema.

Como vimos las salas cunas y las redes familiares de apoyo son cruciales para que las mujeres puedan verdaderamente optar libremente entre salir a trabajar o cuidar de sus hijos menores, sin embargo la confianza que existe hacia estos establecimientos es bastante escasa. Esto dificulta la vuelta de la mujer a trabajar cuando no cuenta con las redes sociales de apoyo necesarias y de calidad que le permitan ejercer un trabajo libremente.

Si la nueva Ley de posnatal parental buscaba lograr mejorar la inserción laboral para las mujeres a través de la creación del permiso posnatal parental, se olvidó que el problema más grande es el cuidado de los hijos y del escaso cumplimiento por parte de las empresas de otorgar realmente el beneficio de sala cuna establecido en la ley.

Es lamentable no haber avanzado en este tema, ya que el incentivo para la corresponsabilidad creando el permiso post natal parental no cumple con las expectativas deseadas y en la práctica deja a las mujeres con un permiso post natal extendido en vez de generar verdaderas condiciones hacia el fomento de la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos.

No hay que olvidar que cada día son más los hogares comandados por mujeres, donde ellas son las jefas de hogar y muchas veces tienen que salir adelante solas con la crianza y educación de sus hijos. Por ello y atendiendo al deber del Estado de propender al fortalecimiento de la familia incluso en su sentido material, se hace necesario e imperativo contar con una red de buenos jardines infantiles y salas cunas que les permitan sobre todo a esas mujeres poder salir a trabajar tranquilamente para cumplir el triple rol que deben desempeñar, a saber, ser madres, trabajadoras y jefas

de hogar. Situación y responsabilidad nada despreciable ni fácil de llevar en los tiempos de hoy.

5.10 Conclusiones

Con todos los datos a la vista analizamos las disposiciones de la nueva ley de post natal en conjunto con las más importantes disposiciones sobre maternidad que hay en nuestro Código del Trabajo con el objeto de determinar si se cumplen o no con el tercer objetivo de la nueva Ley de lograr una mayor conciliación de trabajo y familia para lograr la inserción y promoción de la mujer en el mercado laboral en igualdad de condiciones respecto del hombre. Al respecto se puede establecer que:

- a. El permiso post natal parental si bien entrega a la madre la facultad de ceder parte de su permiso al padre, este sólo podrá disponer de él en el caso que ella así lo quiera, quedando a su mero arbitrio integrar al padre al cuidado de los hijos. Esto no ayuda a generar conciencia de la importancia de distribuir los roles familiares equitativamente, sino que más bien tiende a perpetuar un sistema que está fuertemente arraigado en la sociedad. En este sentido hubiese sido más efectivo considerar un permiso posnatal parental exclusivo para el hombre, con el objeto de facilitar el reingreso de la mujer a su puesto de trabajo. Si se considera lo anterior muy osado, un buen punto de partida sería acompañar estas nuevas políticas o intenciones con propaganda de concientización hacia una nueva forma de hacer familia y de conciliarla con el trabajo, campañas que poco se han visto sino a propósito exclusivamente de la discusión de la Ley. Hoy, poco queda de ello.
- b. La licencia de maternidad y el permiso posnatal parental en cuanto a los tiempos de descanso que se otorga a la madre para el cuidado de los niños (entendiendo que son permisos con distintos objetivos) permiten dar solución al problema real que existía de las licencias médicas por enfermedad grave del hijo menor de un año usado para extender el cuidado de la madre hacia sus hijos menores. Hoy existe la posibilidad de volver al trabajo en media jornada y recibir el sueldo completo, ya que, el subsidio y el empleador contribuirán en la parte que les

corresponda para lograr la remuneración completa de la mujer. Esto es un avance, ya que permite a las madres optar por aquel modelo que mejor se acomode a sus necesidades prolongando el tiempo de dedicación a sus hijos sin que necesariamente se alejen por tanto tiempo de su puesto de trabajo. Esto lo podemos considerar un buen paso, incluso, teniendo en cuenta que no todas las mujeres podrán volver en media jornada a sus puestos de trabajo porque la naturaleza de ellos no se los permitirá. Para esta últimas quizá sería necesario crear otro sistema en que se flexibilice el momento en que puedan tomar el post natal parental.

- c. En cuanto a las salas cunas, esta Ley no modifíco en nada las disposiciones que al respecto tiene el Código del Trabajo, lo que constituye un error en cuanto a las políticas que deben desarrollarse para propender finalmente a una sociedad más inclusiva. Como vimos, no es un problema menor para las familias saber a cargo de quien dejen a sus hijos menores, sobre todo para aquellas de escasos recursos que no cuentan con redes sociales de apoyo, como la familia o abuelos que puedan colaborar en el cuidado de los niños mientras la madre trabaja. Contar con un derecho a sala cuna realmente garantizado y de buena calidad para esas personas permitiría que más mujeres puedan trabajar, desarrollarse como personas y sobre todo, permitiéndoles superar la pobreza.
- d. Para lograr los objetivos de Trabajo Decente que propone la OIT, sobre todo en su interés por propender a la igualdad entre los sexos, es necesario adoptar medidas más eficientes y tendientes a equiparar efectivamente las responsabilidades de hombres y mujeres dentro de las familias para que ambos puedan desarrollarse en igualdad de condiciones en el mundo laboral. Las normas de trabajo decente implican y conllevan la igualdad de género como eje central para lograr dicho objetivo. Sin igualdad de género, no tendremos nunca mejores niveles de trabajo decente para las mujeres. Las directivas de la OIT en este sentido son claras, sin embargo son necesarias políticas más eficientes que hagan aplicable en la práctica un objetivo que en el papel suena bien pero que en la realidad cuesta muchísimo implementar.

- e. Para lograr dichos objetivos, se requiere como mínimo una normativa más fuerte y decidida a equiparar realmente las responsabilidades familiares, otorgando también parte de las responsabilidades que tiene la madre, al padre. Sabemos que esto no es suficiente. Hay muchos hogares con padres ausentes, por ello el marco de acción no debe quedarse sólo en modificaciones legales. Ellas solo tendrán un real efecto cuando la sociedad verdaderamente esté consciente que debemos darles cabida a todos por igual en nuestra sociedad. Para ello el Estado debe cumplir un rol preponderante y decidido en cuanto orientar todas sus políticas y accionar en fomentar verdaderamente políticas de trabajo decente para todos y en igualdad de condiciones y de género, usando los medios legales y de propaganda que se estimen pertinentes.

CAPITULO VI CONCLUSIONES FINALES

Como pudimos darnos cuenta, luego de concluido el análisis realizado en el capítulo cuarto, en nuestro país todavía existe discriminación de género en cuanto al acceso y promoción de la mujer en el mercado del trabajo.

El mercado se encuentra segmentado en cuanto a los tipos de ocupaciones que realizan hombres y mujeres, pudiendo notar que ellas se desempeñan en aquellas actividades que típicamente son consideradas como femeninas, como por ejemplo, y para ponerlo en un extremo el trabajo de servicio doméstico que prácticamente no lo ejercen hombres.

Las tasas de participación y de ocupación femenina siguen estando por debajo del 50%, porcentaje bajísimo en relación al de los hombres, sobre todo considerando que en las cifras de pobreza extrema, son las mujeres quienes llevan la delantera y para bajar ese número se vuelve imprescindible fomentar y cuidar el empleo femenino de calidad.

La mujer sigue ganando menos que los hombres a pesar de los esfuerzos legislativos por lograr paridad en estas materias. En este asunto se ve con especial claridad como una norma puede prácticamente no tener ningún efecto por si sola si no se establecen mecanismos o estrategias especialmente orientadas a la real solución de los problemas, como por ejemplo la inversión en programas de educación y difusión en torno a estas materias para generar conciencia; o bien optar por soluciones mucho más radicales como imponer, por medio de la Ley, ciertas conductas como el ejemplo citado sobre la ley de cuotas para incluir mujeres en los directorios de las empresas en Europa.

Por último, la dificultad que se observa para la mujer de acceder a puestos de trabajo de mayor jerarquía como los cargos gerenciales y aquellos para pertenecer a los directorios de sociedades, da cuenta de un problema de fondo y muy difícil de atacar, ya que, pensar que las mujeres no llegan a estos cargos por un asunto de competencias, sería un absurdo.

La explicación de todo lo anterior podría estar en los roles de género que han marcado a las sociedades durante largos años, y que hasta el día de hoy aparecen fuertemente marcados en nuestra sociedad, como lo demuestran las encuestas de uso de tiempo realizadas y analizadas en el capítulo cuarto.

Cómo atacar las externalidades negativas que para la mujer se producen dada esta antigua concepción de lo masculino y lo femenino requiere de grandes esfuerzos en distintas áreas.

En específico, en este trabajo se abordó la problemática desde el análisis a la modificación realizada de las normas de Código del Trabajo respecto de la maternidad y especialmente a la creación del nuevo permiso post natal parental. Obviamente esta herramienta por sí misma nunca será el remedio definitivo para la situación laboral de la mujer en Chile en los términos aquí descritos. Pero ¿contribuye en algo a la solución del problema?

Como vimos, lamentablemente, si bien se presentan interesantes avances, la Ley queda corta en su intento por lograr una mayor y mejor inserción de la mujer en el mercado del trabajo a través de fomentar la corresponsabilidad.

Como avance principal, tenemos el hecho de incorporar algo de flexibilidad en el permiso post natal parental en el sentido de otorgar a la mujer la opción de volver al trabajo en media jornada y de incorporar al padre en cuanto al uso de esta licencia.

Como desventajas, y que lamentablemente a mi juicio anulan los avances anteriores en el efecto práctico de estas nuevas disposiciones tenemos, en primer lugar, el hecho de ser facultativo para el padre el uso de la licencia post natal parental, cosa que se agrava cuando como requisito para ello se requiere la autorización de la mujer y además el subsidio de la licencia post natal parental, cuando la toma el padre, supone un perjuicio en los ingresos familiares, toda vez que sabemos estos ingresos son superiores a los de la mujer y al operar los topes claramente se verán mermados en perjuicio de la familia.

Pareciera ser un contrasentido postular que la autorización de la mujer sea un obstáculo para el ejercicio masculino de este derecho, siendo ella la principal interesada en generar estos cambios. Pero, a pesar de ello, no debemos olvidar que la construcción de la sociedad en cuanto a los roles asociados al género incluyen a la mujer. Ella misma se encuentra inmersa en esta concepción y por supuesto que muchas veces le resulte natural asumir por completo el cuidado de los hijos como una cuestión inherentemente propia. Por ello el trabajo y los esfuerzos se deben realizar con el foco puesto en ambos, en el hombre y en la mujer para avanzar hacia una nueva concepción de sociedad con igualdad de oportunidades.

Para ello se requiere un rol activo por parte del Estado y sus organismos en fomentar la corresponsabilidad en los hogares, mediante el empleo de mecanismo de difusión y educación sobre la materia con el objeto de crear conciencia en todos los sectores de la importancia que implica tanto para las familias y mujeres, el país y las empresas mejorar las políticas de maternidad y en definitiva el fomento del ingreso y permanencia de la mujer en el mercado del trabajo. Para las familias tiene gran importancia por cuanto hoy en día se hacen necesarios los ingresos del hombre y de la mujer para solventar la familia, por ello y sabiendo que cada día son más los hogares liderados por mujeres (mujeres jefas de hogar) que muchas veces no cuentan con el padre de sus hijos ni con las redes sociales de apoyo necesarias para lograr conciliar su vida laboral y familiar es imperativo que el Estado tome parte en la solución de este problema, sobre todo en atención del mandato constitucional que tiene de lograr la mayor realización moral y material posible de la familia. Para el país y las empresas el

problema es parecido y se derivan de las bajas tasas de natalidad. Para el primero, un envejecimiento de la población trae aparejados muchos problemas, dos son los más importantes. El primero es que el país no tiene la infraestructura necesaria para la acogida de adultos mayores y el segundo se produce cuando tenemos escasa mano de obra nacional. En este último caso, los extranjeros pasan a ocupar un lugar importante en el quehacer nacional con todos los conflictos que ello puede traer, conociendo los antecedentes que sobre el tema nos entregan los países desarrollados de Europa. Y para las empresas, lógicamente el problema inmediato de no encontrar trabajadores implica desacelerar sus producciones e incurrir finalmente en mayores gastos.

Las salas cunas y jardines infantiles es un aspecto muy importante que se debe modificar y arreglar, tanto en la forma en que está concebido el beneficio en la Ley, como velar porque estos sean de calidad y confiables.

En resumen, nos encontramos en la práctica con un mundo del trabajo que dista de aquello que la OIT busca lograr en los países y que define como trabajo decente, esto es, un mercado del trabajo donde existan igualdad de oportunidades, teniendo como eje central la igualdad entre los sexos.

Lamentablemente en la Ley de post natal parental, claramente hombres y mujeres no son iguales, ya que no concurren al cuidado de los hijos con las mismas obligaciones.

Para lograr un mercado del trabajo con más y mejores oportunidades para las mujeres, según lo establece la OIT, y de acuerdo al mandato constitucional que tiene el Estado de propender a la mayor realización espiritual y material de la familia y a la igualdad de derechos es que en términos generales se puede decir que se requiere de los siguientes cambios para lograr dichos fines:

- a. Se requiere un cambio de paradigma que a su vez ingrese dentro de las empresas y se logre otorgar condiciones de trabajo más flexibles para las mujeres (o personas) con responsabilidades familiares
- b. Se debe fomentar el teletrabajo como una herramienta poderosa a la hora de volver al trabajo.
- c. Se deben crear disposiciones más agresivas que obliguen a cambiar las conductas de las personas y con ello imponer una nueva forma de concebir lo doméstico, ejemplo obligando al padre a tomar una licencia luego del periodo post natal de la madre.
- d. Promoción de políticas antidiscriminatorias ya que en la práctica, nos encontramos con una realidad totalmente diferente a los objetivos propuestos por las leyes
- e. Se requiere urgentemente mejores disposiciones en torno al cuidado de niños en jardines y salas cunas así como mejorar la norma que existe en cuanto al beneficio de sala cuna.
- f. Lograr finalmente una distribución de las tareas domésticas que permita tanto a hombres como a mujeres trabajar y a la vez poder hacerse cargo de sus familias, para ello se requieren políticas y normas mucho más efectivas y radicales a la hora de normar o pautar estas conductas.

BIBLIOGRAFÍA

Textos

Angela Figueruelo Burrieza, Igualdad ¿Para Qué?: (A Propósito de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres), Universidad de Salamanca, 2007.

Conferencia Internacional del Trabajo, (87ª reunión, 1999, Ginebra) Memoria del Director General: "Trabajo Decente".

Conferencia Internacional del Trabajo, (91ª Reunión, 2003, Ginebra), Memoria del Director General: "La Hora de la Igualdad en el Trabajo", Oficina Internacional del Trabajo, 2003, Pág. 7.

Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª Reunión, 2009: "La Igualdad de Género como Eje del Trabajo Decente" sexto punto del orden del día, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra.

Javier Barrientos Grandón, Derecho de las Personas, el Derecho Matrimonial. Abeledo Perrot Legal Publishing Chile, Santiago, 2011, p. 20.

Johana Carolina Chaura Leichtle, Karen Alexandra Fuentes Vergara. Una nueva propuesta de las normas de protección a la maternidad: Camino hacia la igualdad. Memoria para optar al grado e licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Universidad de Chile, 2011.

La Maternidad en el Trabajo, Exámen de Legislación Nacional. Resultados de la base de datos de la OIT sobre Leyes Relacionadas a las Condiciones de Trabajo y empleo. Segunda edición, año 2010. Oficina internacional del Trabajo, Ginebra.

María Francisca Álvarez Lobo, El impacto que ejerce la discriminación de género: Derribando Mitos, memoria para obtener grado de Licenciado Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo, Santiago, 2005.

Natalia García Acuña. El concepto de Familia en la Constitución. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Universidad de Chile, Santiago, 2009.

Servicio Nacional de la Mujer. Conciliación entre la Vida Laboral y la Vida Familiar de Trabajadores y Trabajadoras Chilenos /as. Documento de Trabajo N° 76. Santiago de Chile, Departamento de Estudios y Estadísticas, 2002.

Servicio Nacional de la Mujer. Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Trabajo. Santiago de Chile, 1996.

Ximena Paz Valencia Soto, La Corresponsabilidad en el Derecho Laboral Chileno. Memoria para Obtener Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Santiago, 2013.

Revistas

Carlos Fuentes Puelma. "Derechos humanos en las relaciones laborales. La ciudadanía en la empresa". Gaceta Jurídica, N° 373, año 2011, Legal Publishing, Chile.

Christián Viera Álvarez, "Notas sobre la filosofía inspiradora de la constitución política chilena en lo relativo a la familia". Revista de Derecho, Universidad de Viña del Mar, N° 1, primer semestre de 2008.

Eduardo Caamaño Rojo. "El proyecto de Ley sobre Ampliación del Posnatal y la Corresponsabilidad: Como Avanzar un Paso y Retroceder Dos", Gaceta Jurídica, N° 370, año 2011.

Hernán Corral Talciani. "El debilitamiento del Matrimonio y su función social en la legislación chilena de entre los siglos (XX-XXI)". Revista Chilena de Derecho de Familia (Nº 3): 3-14, diciembre de 2010.

Lidia Casas Becerra y Ester Valenzuela Rivera. "Protección a la Maternidad: Una Historia de tensiones entre los Derechos de Infancia y los Derechos de las Trabajadoras". Revista de derecho de Valdivia, Vol. XXV Nº 1, julio 2012, pág. 77-101

Nicolás Espejo Yaksic. "Igualdad y Derechos Sociales". Derecho y Humanidades Nº 15, año 2009, paginas 37-50.

Referencias Electrónicas

Andrea Tokman para Sernam, 2011: "Mujeres en puestos de responsabilidad Empresarial", [en línea] < [http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjlyNzkyOQ==Mujeres en puestos de Responsabilidad Empresarial](http://estudios.sernam.cl/documentos/?eMjlyNzkyOQ==Mujeres+en+puestos+de+Responsabilidad+Empresarial) > [consulta: 6 de julio de 2014].

Biblioteca del Congreso Nacional, "La Familia: Concepto" [en línea] < www.bcn.cl/ecivica/concefamil/ > [consulta: 06 de julio de 2012]

Casen 2011, Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional. [en línea] http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/CASEN_2011.pdf > Pág. 21 [consulta: 6 de julio de 2014].

Casen 2011, Mujer, pobreza y trabajo, [en línea] < http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/CASEN_Mujeres_pobreza_y_Trabajo.pdf > Pág. 8 [consulta: 6 de julio de 2014].

Casen 2011, Situación Ocupacional, Previsional e ingresos del trabajo. [en línea] <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/layout/doc/casen/publicaciones/2011/situacion_ocupacional_previsional_e_ingresos_del_trabajo.pdf [consulta: 6 de julio de 2014.

Conferencia Internacional del Trabajo (86ª reunión, 1998, Ginebra), Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc86/com-dtxt.htm>>, [consulta: 10 de septiembre de 2013].

Encla 2011, Informe de resultados, Séptima Encuesta laboral, Dirección del Trabajo [en línea] < http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-101347_recurso_1.pdf> [Consulta: 6 de julio de 2014].

Encla Género 2011: “Una Mirada a la Realidad laboral de Trabajadores y trabajadoras. Informe de Resultados, Séptima Encuesta Laboral Dirección del Trabajo [en línea] < http://camara2012.altavoz.net/foro_ciudadano/site/artic/20130325/asocfile/20130325153119/encla_2011.pdf >, Dirección del Trabajo [consulta 6 de julio de 2014].

Gobierno de Chile, Ministerio de Salud, Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile 2009-2010 [en línea] <<http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/10/PRESENTACION-ENETS-2009-2010-FINAL-INTERINSTITUCIONAL.pdf>> [consulta: 6 de julio de 2014].

Gobierno de Chile, Ministerio de Desarrollo Social, Resultados Mujer y Familia, <http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen_publicaciones.php?ano=2011> Pág. 17 [consulta: 29 de junio de 2014].

Helia Henríquez Riquelme, Verónica Riquelme Giagnoni. “El Derecho a Ganar lo Mismo”. Ley 20.348: Igualdad de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres. [En línea] <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-99443_recurso_1.pdf>,

Departamento de estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago, marzo 2011 [consulta 3 de julio de 2014].

Historia de la Ley 20.545, Mensaje de S.E. el Presidente de la República, con el que inicia un proyecto de Ley que crea el permiso post natal parental y modifica el código del trabajo en materias que indica, [en línea] <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1030936>> 28 de febrero de 2011, pág. 12. [Consulta: 22 de junio de 2014].

INE, Encuesta Exploratoria de Uso del Tiempo en el Gran Santiago. ¿Cómo distribuyen el Tiempo Hombres y Mujeres?, [en línea] <http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/estadisticas_sociales_culturales/encuesta_tiempo_libre/pdf/enfoque_eut_pag.pdf> Pág. 2 [Consulta: 22 de junio de 2014].

Informe Revela Consecuencias en la Economía Chilena por bajas Tasas de Natalidad. [En línea] <<http://www.uandes.cl/instituto-ciencias-de-la-familia/baja-tasa-de-natalidad-en-chile.html>> [Consulta: 21 de junio de 2014].

Libertad y desarrollo. “Provisión de sala cuna: Un cambio impostergable”. [en línea] <http://www.lyd.com/wp-content/files_mf/tp1061provisiondesalacunauncambioimpostergable11052012.pdf> > Temas públicos N° 1.061, [Consulta: 11 de mayo de 2012].

Organización Internacional del Trabajo: “La OIT Qué Es Qué Hace” [en línea] <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/WCMS_082366/lang--es/index.htm>, Pág. 5 [consulta: 4 de septiembre de 2013].

Organización Internacional del trabajo, Trabajo, Revista de la OIT. Mujeres en Puestos Directivos: Son Pocas las Elegidas. [en línea] <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/dwcms_080685.pdf> [consulta 31 de mayo de 2014]

Pontificia Universidad Católica de Chile, Adimark GfK, Encuesta Nacional Bicentenario [en línea] < http://encuestabicentenario.uc.cl/wp-content/uploads/2013/07/2011_familiamaternidadycrianza.pdf> Pág. 12 [Consulta: 22 de junio de 2014].

Preguntas y respuestas sobre las Empresas, Discriminación e Igualdad. [en línea] <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_159778/lang-es/index.htm> [consulta: 29 de junio de 2014].

Proyecto Fondecyt, Antecedentes sobre la Presencia de Mujeres en Cargos de Dirección en el Ámbito Laboral en Chile. [En línea] <http://www.gorebiobio.cl/Documentos/Genero/Fondecyt_Notas_Mujeres_Cargos.pdf> [consulta: 10 de julio de 2014].

Universidad de Chile, Facultad de Economía y Negocios, departamento de Economía, Encuesta de Ocupación y Desocupación del gran Santiago: Informe trimestral de Empleo, diciembre 2012 [en línea] < http://www.empleo.microdatos.cl/documentos/docs_encuesta_ocu/2/2012/Informe_Diciembre2012.pdf> pág. 25 [consulta: 20 de junio 2014].

Verónica Riquelme Gianoni, ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. [En línea], Chile, María Eugenia Meza < http://www.dt.gob.cl/1601/articles-100046_recurso_1.pdf > Departamento de estudios, Dirección del Trabajo. Aporte al debate N° 25, diciembre de 2011, Pág. 19. [consulta: 6 de julio de 2014].

Verónica Uribe Echeverría, División de Estudios Dirección del Trabajo, cuaderno N° 35, “Inequidades de Género en el Mercado Laboral: El Rol de la División Sexual del Trabajo”, [en línea], <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-96174_recurso_1.pdf>. Pág.18 [consulta: 1 de diciembre de 2013]

LEYES

Constitución Política de la República de Chile. Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 29 de septiembre de 2005.

C100-Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100). Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951), en vigor desde 23 de mayo, 1953.

C100-Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 42ª reunión CIT (25 de junio 1958), en vigor desde 15 de junio, 1960.

C103-Convenio sobre la Protección de la Maternidad (revisado), 1952 (núm. 103). Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 35ª reunión CIT (8 junio 195), en vigor desde 7 de septiembre, 1955.

C-156-Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156). Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 67ª reunión CIT 23 junio 1981, en vigor desde 11 agosto, 1983.

C183-Convenio sobre Protección de la Maternidad, 2000 (núm. 183). Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 88ª reunión CIT (15 junio 2000), en vigor desde 7 febrero, 2002.

Declaración de Filadelfia (1944), 26º reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

DFL 1, Código del Trabajo, Ministerio del trabajo y Previsión Social, 16 de enero de 2003, actualizado.

Ley N° 19.620. Dicta Normas Sobre Adopción de Menores. Ministerio de Justicia, 5 de agosto de 1999.

Ley N° 19.947. Ley de matrimonio Civil. Establece Nueva Ley de Matrimonio Civil. Ministerio de Justicia, Santiago de Chile, 17 de mayo de 2004.

Ley N° 20.066. Ley de Violencia Intrafamiliar. Establece Ley de Violencia Intrafamiliar. Ministerio de Justicia, Santiago de Chile, 7 de octubre de 2005.

Ley N° 20.348. Resguarda el Derecho a la Igualdad en las Remuneraciones. Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 19 de junio de 2011.

Ley N° 20.506. Otorga un Bono a los Cónyuges que Cumplan 50 años de Matrimonio. Ministerio de Hacienda, Santiago de Chile, 30 de marzo de 2011.

Ley N° 20595. Crea el Ingreso Ético Familiar que Establece Bonos y Transferencias Condicionadas para Familias de Pobreza Extrema y Crea Subsidio al Empleo de la Mujer. Ministerio de Desarrollo Social, 17 de mayo de 2012.

R-191-Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191), Organización Internacional del Trabajo, Ginebra 88ª Reunión (CIT) 15 junio de 2000.