

El nudo ciego del empleo femenino en Chile

Las cifras del mercado laboral en Chile se han estancado en una meseta preocupante y vuelto a evidenciar una grieta histórica que nos negamos a cerrar; con una tasa de desempleo general instalada en el 9,1% y la desocupación femenina escalando nuevamente a los dos dígitos (10,5%), el diagnóstico es crudo e ineludible y es que buscar trabajo en Chile, especialmente siendo mujer, se ha transformado en una carrera con vallas invisibles, pero implacables.

Este fenómeno no responde a una falta de voluntad: al contrario, la fuerza de trabajo femenina sigue aumentando; son cada vez más las mujeres que salen a buscar un ingreso; sin embargo, el mercado formal simplemente no las está absorbiendo al mismo ritmo. La consecuencia directa es el refugio en la informalidad (que roza el 29% en las mujeres) o el desaliento de quienes buscan insertarse por primera vez. Frente a esto, la pregunta de fondo ya no es cuántas mujeres quieren trabajar, sino qué trabas estructurales continúan operando en el sector privado para que las empresas eviten contratarlas.

El gran elefante en la habitación sigue siendo la forma en que legislamos el cuidado. El artículo 203 del Código del Trabajo —una norma de hace décadas que obliga a las empresas con 20 o más trabajadoras a costear una sala cuna— sigue funcionando, irónicamente, como un impuesto encubierto a la contratación de la mujer número 20. Mientras el cuidado de los hijos siga siendo percibido legalmente como un costo o riesgo exclusivo de la madre, y no del padre, el empleador promedio seguirá viendo al hombre como el trabajador “sin riesgo de ausencia”.

Por eso, el debate en torno al proyecto de Sala Cuna Universal —que actualmente vive definiciones clave en el Congreso con miras a destrabar su financiamiento y cobertura— no es un asunto meramente educacional o social; es una urgencia económica de primer orden. Desligar el beneficio del tamaño de la nómina femenina y de su género, creando un fondo solidario de financiamiento, permitiría nivelar la cancha para que las pequeñas y medianas empresas (PYMES) dejen de temerle a la contratación de talento femenino; cada punto de aumento en la participación laboral de las mujeres

se traduce directamente en un incremento del Producto Interno Bruto (PIB); mantener esta barrera es, literalmente, frenar el crecimiento del país.

Sin embargo, la sala cuna es solo la mitad del camino; el nuevo ecosistema laboral exige repensar de raíz la flexibilidad y la adaptabilidad. La rigidez horaria heredada del siglo pasado castiga doblemente a quienes asumen las tareas de crianza y cuidados domésticos. La verdadera flexibilidad no debe ser un “beneficio informal” entregado a discreción de un jefe empático, ni tampoco una precarización del empleo camuflada. Necesitamos estructuras de jornada moderna con perspectiva de conciliación: bancos de horas, formatos híbridos maduros y metas por resultados que no obliguen a la mujer a elegir entre el desarrollo profesional y la vida familiar.

Pero cuidado, la flexibilidad tampoco puede ser pensada exclusivamente para ellas; si flexibilizamos el trabajo solo para las mujeres, terminaremos recluyéndolas nuevamente en el espacio doméstico en jornadas de teletrabajo infinitas, agudizando la brecha de corresponsabilidad. Las herramientas de adaptabilidad laboral deben ser universales, incentivando a que los hombres también ejerzan activamente su derecho y deber de cuidar.

Chile arrastra más de una década con tasas de desempleo femenino inaceptables; seguir esperando pasivamente a que el mercado se regule solo bajo las mismas reglas del pasado es una ceguera costosa. El talento y las competencias de las chilenas están disponibles; lo que falta es que las políticas públicas y las culturas corporativas logren asimilar que la reactivación económica del país será con corresponsabilidad y flexibilidad, o simplemente no será.



Felipe Vergara Maldonado
Analista político
Director Postgrado FEN UNAB