

El Presidente lo anunciará la próxima semana

GOBIERNO ALISTA PROYECTO DE "TELETRABAJO PARA PADRES" y divide a organizaciones de mujeres

La idea es la consagración de un derecho para que todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan con los requisitos puedan solicitar una jornada de trabajo híbrida y el empleador esté obligado a darle una respuesta, pero atendiendo a la realidad de la empresa. • DAVID LEFÍN Y MATÍAS BERRÍOS

Esta semana que comienza, el Gobierno tiene previsto anunciar un proyecto de ley para mejorar la conciliación entre trabajo y familia. La iniciativa, que impulsan los ministerios del Trabajo y de la Mujer y Equidad de Género, busca realizar modificaciones al Código del Trabajo y normar de manera permanente el teletrabajo y trabajo híbrido, permitiendo a los padres compatibilizar de mejor manera su vida laboral con el cuidado de los hijos.

"El Presidente nos encargó llevar adelante la búsqueda de herramientas que permitan mayor acceso al mercado laboral de las mujeres, considerando que las tasas de participación laboral preparadas todavía no se terminan de recuperar y que, por otro lado, queremos aumentar la participación hacia adelante", explica la ministra del Trabajo, Jeannette Jara.

Uno de los temas que considera el proyecto, dice la ministra, es "establecer modalidades de trabajo híbrido como un derecho para cuidadoras y cuidadores de niños menores de 12 años". Eso sí, agregó, esto debe "tener a la vista la realidad empresarial".

En el Gobierno señalan que esta propuesta viene a complementar otras medidas impulsadas para facilitar el trabajo de cuidado que realizan las mujeres, como la Ley de 40 Horas.

La ministra de la Mujer y Equidad de Género, Antonia Orellana, señala que "la principal fortaleza de este proyecto es que recoge las demandas de organizaciones de mujeres, que en virtud de la experiencia que tuvieron en la pandemia han querido mantener una modalidad que les permita trabajar a distancia y conciliarlo con labores de cuidado, especialmente cuando son niños menores de 12 años". Asimismo, agregó que también se considerará el cuidado de personas con dependencia temporal o permanente.

La idea, detallan fuentes de gobierno, es la consagración de un derecho por el cual todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan con los requisitos que establece el proyecto podrán realizar su jornada de trabajo de forma híbrida (presencial y teletrabajo), cuestión que debe ser solicitada por el o la trabajadora, y el empleador está obligado a darle una respuesta.

Entre los requisitos se considera que las funciones que el trabajador cumpla en la empresa permitan el teletrabajo y que acrediten estar ejerciendo labores de cuidado. Si el empleador no está de acuerdo en atención a la naturaleza y a las funciones que se realizan y el trabajador insistiera en su derecho, este podría presentar un reclamo ante la Dirección

del Trabajo, que deberá calificar la función. El derecho sería para quien acredite encontrarse en labores de cuidado, sin hacer distinciones entre madres o padres.

La propuesta viene a complementar otras medidas que ha impulsado el Gobierno para facilitar el trabajo de cuidado que realizan las mujeres, sostiene la ministra Orellana. Entre estas resalta la Ley de 40 Horas, que establece bandas horarias para cuidadoras y cuidadores de menores de 12 años, quienes van a poder aplazar su ingreso o adelantar su salida del horario de trabajo por hasta dos horas.

¿Otra traba al empleo?

El proyecto del Gobierno no convence a todos los sectores, ni siquiera a todas las organizaciones que se preocupan de promover la mayor incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Algunos sostienen que esto iría en sentido contrario, pues serían principalmente mujeres las que ejercerían este derecho y, eventualmente, los empleadores partidarios de la presencialidad podrían rehuir la contratación de trabajadoras con niños.

Ante esto, la ministra Jara responde que "el mercado laboral ha cambiado y medidas que antes se veían casi como una carga para el empleador, hoy día, después de la pandemia, se vio que traían beneficios para ellos". En esa línea, argumenta que el trabajo híbrido permite a los empleadores reducir las instalaciones y equipamiento propios, respecto de lo que tenían antes de la pandemia. "Eso también constituye una ventaja, y la idea es que esto sea beneficioso para ambas partes", plantea.

La presidenta ejecutiva de la Fundación ChileMujeres, Francisca Jünnemann, señala que las medidas de adaptabilidad, como el trabajo híbrido, son necesarias para que las personas con responsabilidades de cuidado, en particular las mujeres, puedan acceder y mantenerse en el mercado laboral formal. Sin embargo, es una opositora a este proyecto. "Esto en la práctica puede ser interpretado por empresas como que solo ese grupo tiene derecho al trabajo híbrido y el resto no. Mientras que la ley vigente permite pactos de teletrabajo a todas las personas de acuerdo con todas las necesidades y con todas las realidades y de muchas formas. Las realidades de las mujeres son múltiples y no se puede afectar la igualdad ante la ley de una sobre otras. Lo mismo con los hombres, especialmente de los que son padres", manifiesta.

Por lo tanto, plantea fortalecer la ley vigente, dando el derecho a solicitar el teletrabajo sin limitarlo a un grupo excluyente al resto.

Jünnemann sostiene que, para promover la participación femenina en el mercado del trabajo y la formalidad, es más urgente uni-



El Presidente nos encargó llevar adelante la búsqueda de herramientas que permitan mayor acceso al mercado laboral de las mujeres".
JEANNETTE JARA
MINISTRA DEL TRABAJO



En la práctica, puede ser interpretado por empresas como que solo ese grupo tiene derecho al trabajo híbrido y el resto no".
FRANCISCA JÜNNEMANN
PRESIDENTA EJECUTIVA DE CHILEMUJERES

versalizar el derecho a salas cunas, que hoy se limita solo a empresas con 20 o más mujeres contratadas (ver nota relacionada).

Vigencia de alerta sanitaria

Actualmente, el derecho al teletrabajo existe a través de la ley 21.391, que en noviembre de 2021 reguló la modalidad de trabajo a distancia para el cuidado de niños y personas con discapacidad en situaciones en que se declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia.

En marzo pasado, el Ministerio de Salud renovó hasta el próximo 31 de agosto el estado de alerta sanitaria en el país por el covid. Sin embargo, el 5 de mayo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) decretó el fin de la emergencia internacional por el virus, por lo que algunos estiman que también en Chile podría terminarse en agosto la alerta. Plantean que ello impediría a muchas personas, principalmente mujeres, se-



La principal fortaleza de este proyecto es que recoge las demandas de organizaciones de mujeres, en virtud de la experiencia que tuvieron en la pandemia".
ANTONIA ORELLANA
MINISTRA DE LA MUJER Y EQUITAD DE GÉNERO



La rigidez laboral es una de las principales causas de deserción laboral para mujeres que son cuidadoras".
VERÓNICA CAMPINO
FUNDADORA DE YO QUIERO ESTAR

guir con sus trabajos en forma remota y se verían obligadas a salir del mercado laboral.

Verónica Campino es la fundadora de la organización "Yo quiero estar" —que antes se llamó "Mamá arriba"— y que está impulsando desde octubre pasado la idea del proyecto que se anunciará esta semana. Campino, quien también perteneció a ChileMujeres, sostiene que "la rigidez laboral es una de las principales causas de deserción laboral para mujeres que son cuidadoras".

Una encuesta realizada por su organización mostró que 68% de las mujeres y 30% de los hombres declaran que están evaluando o dándole a la renuncia si no se regula la flexibilidad laboral y el teletrabajo de forma permanente.

"El teletrabajo llegó para quedarse y es un deber de todos trabajar para que sea una herramienta que sirva no solo para mejorar el bienestar de trabajadores y sus familias, sino también para lograr mayor prosperidad para nuestro país", afirmó la ejecutiva.

Crece empleo informal femenino y baja en los hombres

Malas noticias trajo el último informe de empleo del INE. No solo porque la tasa de desocupación aumentó un punto porcentual a 8,8% y la creación de puestos de trabajo continuó desacelerando, sino también porque dio cuenta de un nuevo aumento en la informalidad del empleo femenino.

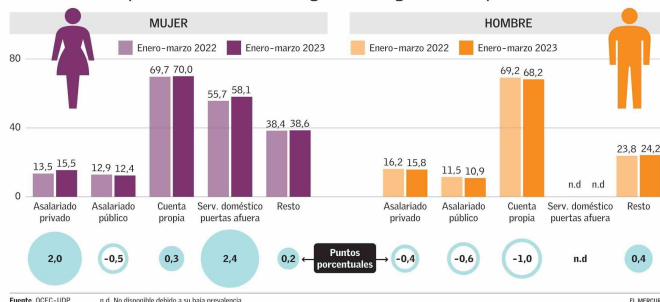
De acuerdo con el informe Zoom de Género, preparado por el Observatorio del Contexto Económico (Oce) de la UDP y la Fundación ChileMujeres, en el trimestre enero-marzo 2023 la tasa de ocupación informal femenina se ubicó en 28,9%, llegando a 11 millones de mujeres, cifra superior al 27,5% registrado en el mismo período del año anterior, con lo que el alza anual es de 1,4 puntos porcentuales (pp). Por el contrario, la tasa de ocupación informal de los hombres fue de 26,4%, reduciéndose 0,7 punto porcentual en un año.

Este Zoom de Género nos muestra algo que nos debe preocupar y que las políticas públicas deben tomar en serio: la informalidad ha aumentado y ese aumento está radicado exclusivamente en las mujeres y principalmente en los trabajos dependientes de ellas. Es decir, están trabajando de manera asalariada con una realidad cada vez más precaria, sin contrato, sin cotizaciones, sin protección a la salud, al desempleo y a sus futuras pensiones", comentó la presidenta ejecutiva de ChileMujeres, Francisca Jünnemann.

Así, según los datos, el incremento anual de la informalidad laboral femenina no está liderado por el segmento de trabajadoras por cuenta propia, sino que en empleos realizados bajo un vínculo de subordinación en el sector privado. En el segmento del empleo asalariado privado, la tasa de ocupación informal femenina se eleva en 2 pp, hasta 15,5%, mientras que en servicio doméstico puertas afuera el alza fue de 2,4 pp, hasta 58,1%. En el segmento de cuenta propia el aumento de la informalidad femenina fue de 0,3 pp (ver infografía).

"Un empleo dependiente informal significa que son empleos bajo subordinación —se cumplen órdenes, horarios, etc.—, pero donde el empleador no entra las cotizaciones de vejez o de salud en función del vínculo laboral. Esto resulta particularmente preocupante, pues indica que hay una proporción mayor de empleos dependientes de mujeres en el sector privado en donde no se están cumpliendo estas obligaciones, lo

Tasa de ocupación informal según categoría ocupacional (%)



Fuente: OCEC-UDP. n.d. No disponible debido a su baja prevalencia.

que implica un deterioro en aquellos formatos laborales que tradicionalmente son de mejor calidad", plantea Juan Bravo, director del Oce.

Reforma a salas cunas y subsidio

Otro de los hallazgos del estudio es que el mayor aumento de la informalidad femenina se produce en hogares con niños menores de 3 años, donde el porcentaje de informales pasa de 25,7% a 28% en un año. En ese contexto, los realizadores del estudio sugieren políticas públicas

que se centren en reformar leyes que tienden a encarecer la contratación de mujeres. Plantean reformar el artículo 203 del Código del Trabajo —que obliga a las empresas de 20 o más trabajadoras a disponer de sala cuna— para extender el derecho a las madres y padres trabajadoras. Asimismo, proponen extender el Subsidio Protege —transferencia directa de \$200.000 por un plazo de 3 meses— a todo el 2023 y no solo hasta junio, para las madres trabajadoras que estén al cuidado de un niño menor de 2 años sin derecho a sala cuna.