

Capítulo 11

Conciliación,
trabajo y familia

En esta versión 2011, la Encla incorpora un capítulo cuyo objetivo es dar algunas luces acerca del comportamiento de las empresas y de los sindicatos respecto de la acción orientada a conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares y a identificar qué hacen las empresas para lograr dicho equilibrio.

En las últimas décadas, dos fenómenos sociodemográficos han sido muy relevantes por sus efectos en la vida de las personas. Por una parte, la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral y, por otra, los cambios en las familias.

En relación a lo primero, hoy en Chile el 47,8% de las mujeres en edad de trabajar participan en el trabajo remunerado, cifra que aumenta a seis de cada diez mujeres (63,5%)⁶¹, al considerar el tramo etario de entre 20 y 49 años, correspondiente al segmento de trabajadoras en etapa de crianza.

Este fenómeno también ha impulsado cambios en las familias: el incremento en la participación laboral femenina ha aumentado el número de hogares con dos proveedores de ingresos, y por otro lado, crecieron también las familias monoparentales y los hogares con jefatura femenina⁶².

Sin embargo, los cambios señalados no han sido acompañados de modificaciones en la forma de organizar el trabajo asalariado: *“la estructuración del trabajo sigue esencialmente diseñada para empleados varones y con una sola fuente familiar de ingresos, con horarios de trabajo que son incompatibles con las necesidades de cuidar a niños o mayores dependientes”*⁶³. Es necesario entonces, avanzar en la conciliación de los ámbitos del trabajo y la familia; pero coexisten varias aproximaciones respecto de qué entender por aquello.

Una definición que incluye diversas visiones, la explica como todas aquellas iniciativas que adoptan las empresas, adicionales a las establecidas en la ley, con el propósito de que trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse de modo integral, logrando el cumplimiento de sus responsabilidades familiares y laborales y alcanzando así una mayor armonía entre ambas dimensiones. Asimismo, las medidas implementadas deben estar disponibles para todo el personal, hombres y mujeres, y no restringidas a las trabajadoras.

Al adoptar políticas que concilien ambas esferas, las empresas también serían beneficiadas, en tanto podría disminuir la rotación de sus trabajadores, con la consecuente reducción de los costos en selección y capacitación del personal; baja del ausentismo, mejora del desempeño y la motivación; todo ello en pro de la productividad⁶⁴.

⁶¹ INE, Nueva Encuesta Nacional de Empleo, trimestre mayo-julio de 2011.

⁶² Actualmente, poco más de un tercio de todos los hogares del país es monoparental (35,9%) mientras que en 1990 era el 27,3%. En 1990 el 20,1% de los hogares tenía jefatura femenina, en 2009 aumentó a un tercio (33,1%). Encuestas Casen 1990 y 2009. Mideplan.

⁶³ Más antecedentes en Chinchilla, N. et. al. (2003) *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. IESE Business School, Universidad de Navarra; OIT-PNUD (2009) *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile; Notas OIT sobre trabajo y familia (2009). Oficina Subregional para el Cono Sur y Oficina Subregional para Centroamérica.

⁶⁴ Chinchilla, N. et.al (2003,op.cit. página 1).

En Chile, las normas de protección a la maternidad son expresión de medidas con efectos conciliatorios como, por ejemplo, la reciente implementación del permiso postnatal parental. Sin embargo, existen otras iniciativas que pueden ser aplicadas por las empresas para contribuir a mejorar la compatibilidad entre el trabajo fuera del hogar y las responsabilidades familiares. Por ejemplo, estas pueden promover una reorganización del tiempo de trabajo, desarrollar medidas vinculadas al cuidado infantil, establecer permisos frente a la ausencia justificada ante una necesidad familiar urgente, entre otras.

Por su parte, las organizaciones sindicales también pueden jugar un rol importante en esta conciliación, especialmente en los procesos de negociación colectiva, donde es posible acordar medidas de compatibilización entre estos ámbitos y alentar su utilización por parte de sus asociados y asociadas.

11.1. Existencia de sala cuna

Un aspecto clave para el logro de la conciliación de familia y trabajo está referido al cuidado de hijos e hijas. De acuerdo a la legislación chilena, las empresas con 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán tener sala cuna, donde ellas puedan dar alimento a sus hijos/as menores de dos años y dejarlos/as mientras estén en el trabajo. El empleador igualmente cumple con esta obligación si paga los gastos de la sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos/as menores de dos años.

Dada la exigencia numérica, las empresas que tienen esta obligación son, principalmente, grandes y medianas. En un porcentaje significativo la pequeña empresa queda excluida de dicha obligación, porque su cantidad de trabajadoras es inferior a 20. Por su parte, la microempresa queda excluida *per se* de esta obligación legal, toda vez que dicho tamaño de empresa solo llega hasta los/as nueve trabajadores/as.

Cuadro 180

Cantidad y proporción de empresas susceptibles de otorgar el beneficio de sala cuna, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje
Pequeña empresa	2.324	6,2%
Mediana empresa	3.553	39,8%
Gran empresa	3.568	85,8%
Total	9.445	11,8%

(1) Porcentaje sobre el total de empresas de cada tamaño.

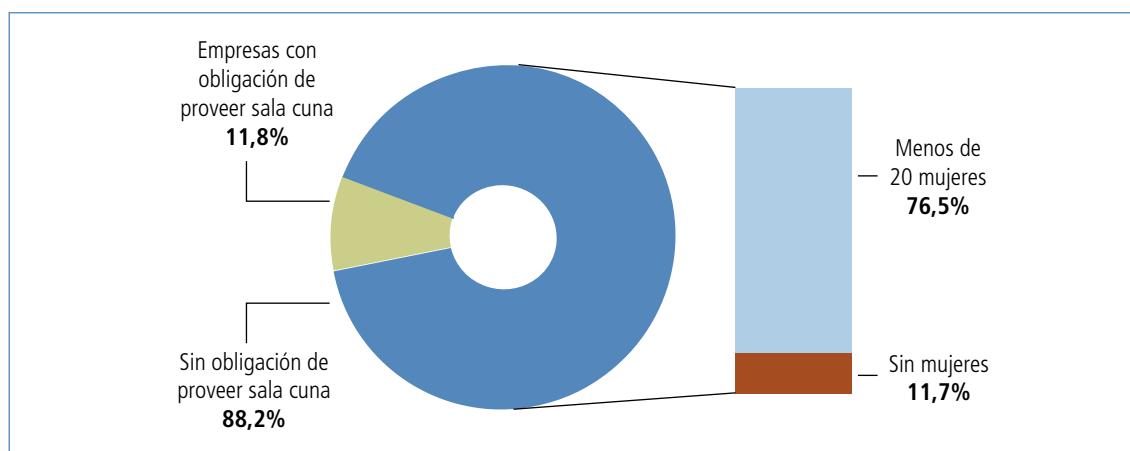
Fuente: Encla 2011, Empleadores

En efecto, los datos de la Encla 2011 muestran que, del total de empresas del universo de la encuesta (79.786), solo un 11,8% tiene 20 o más mujeres contratadas y, por lo tanto, está obligada a proveer de sala cuna (9.445 empresas).

Del 88,2% del total de empresas excluidas de la obligación legal de proporcionar sala cuna, un 76,5%, tiene menos de 20 mujeres en su plantilla, mientras que un 11,7% no tiene mujeres entre sus trabajadores.

Gráfico 118

Situación de empresas en relación con obligación de proveer sala cuna



Fuente: Encla 201, Empleadores

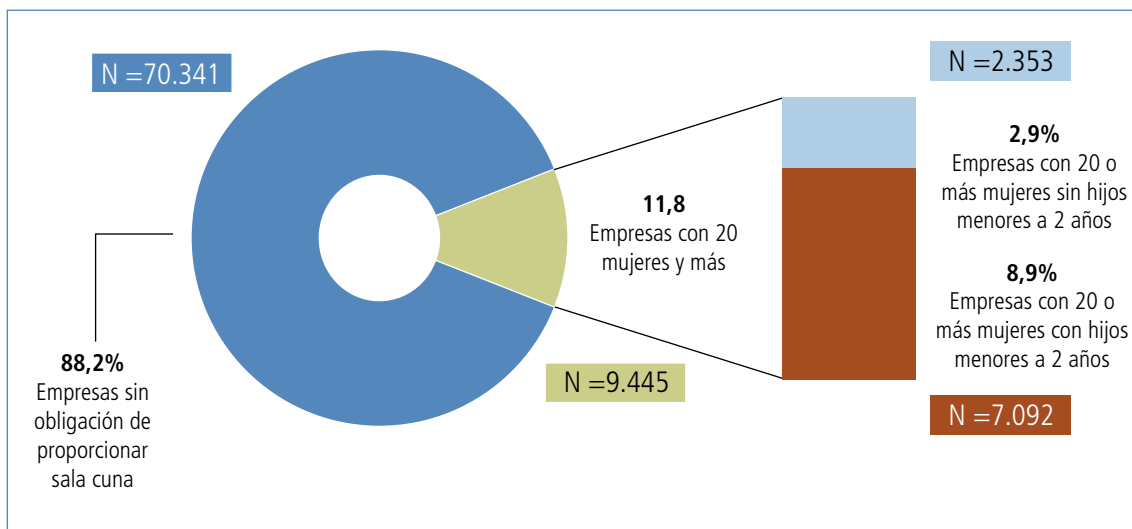
No obstante, el ejercicio de este derecho está determinado por el hecho de que la trabajadora tenga hijos menores de dos años. Del total de 9.445 empresas que tiene la obligación de proporcionar sala cuna, en 7.092 empresas existen trabajadoras que cumplen esta condición.

Al considerar las empresas con 20 o más mujeres con hijos menores de dos años, según la información de que disponen las empresas, el porcentaje asciende a 8,9% del total de trabajadores⁶⁵, mientras que en un 2,9% de las unidades productivas con 20 o más mujeres, las trabajadoras no tienen hijos menores de dos años.

⁶⁵ En el cálculo de este porcentaje fueron excluidos los valores de aquellas empresas que no informaron respecto de cantidad de trabajadores que están haciendo uso de sala cuna.

Gráfico 119

Porcentaje de empresas según número de mujeres para cumplimiento de norma sobre derecho a sala cuna

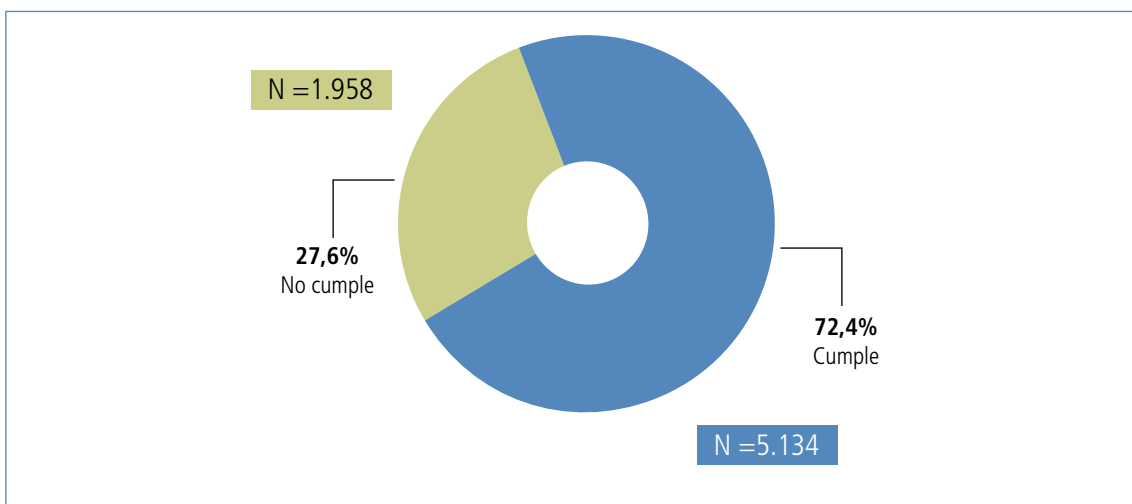


Fuente: Encla 2011, Empleadores

Es necesario agregar que, aunque hay un alto porcentaje de las empresas que entrega el beneficio de la sala cuna, existen algunas que no cumplen la norma. De las 7.092 empresas que tienen trabajadoras con hijos menores de dos años, el 72,4% proporciona sala cuna, mientras que el 27,6% de las empresas obligadas a hacerlo, incumple la norma.

Gráfico 120

Cantidad y proporción de empresas obligadas a otorgar el beneficio de sala cuna, por cumplimiento del beneficio



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Analizando las razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono, aparece un porcentaje muy alto de empleadores (78,5%) que responde *'las mujeres no lo requieren o encuentran otras soluciones'*, a la vez que un 13,2% no menciona el motivo. Otras respuestas son el hecho de que habrían negociado la situación con las mujeres (6,2%) o la falta de medios de la empresa (2,0%).

Cuadro 181

Razones por las cuales las empresas no proporcionan sala cuna ni entregan bono (1)

Razones	Cantidad	Porcentaje
No entrega razón	232	13,2%
Porque esta empresa no tiene los medios	36	2,0%
Porque se negocia el tema	108	6,2%
Porque las mujeres no lo requieren o encuentran otras soluciones	1.375	78,5%
Total	1.751	100,0%

(1) Considera las empresas que registran 20 o más trabajadoras y con hijos menores de dos años.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Por otra parte, al considerar en el análisis el tamaño de la empresa, se advierte principalmente que, en la pequeña, poco más de la mitad de ellas no proporciona sala cuna ni otorga un bono a la madre (56,7%); en la mediana este porcentaje se reduce a un 29%, mientras que la gran empresa es el segmento con un menor proporción de empresas que no otorgan este beneficio, alcanzando un 10,4%. En este sentido, los datos indican que para las empresas más pequeñas la obligación de proveer sala cuna puede constituir un problema mayor que en las grandes empresas.

Cuadro 182

Proporción de empresas que no proporcionan sala cuna ni entrega bono, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Porcentaje
Pequeña empresa	56,7%
Mediana empresa	29,0%
Gran empresa	10,4%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Finalmente, los datos muestran que no todas, pero si la mayoría de las trabajadoras que tienen hijos menores de dos años hace uso del beneficio de sala cuna: el 60,3% según la Encla 2011. En el caso de los varones, un 0,4% ha sido beneficiado por esta norma, debido al fallecimiento de la madre o porque una sentencia judicial les ha confiado el cuidado del menor.



11.2. Permisos y licencias

Las responsabilidades familiares requieren arreglos permanentes que permitan conciliarlas con las exigencias del trabajo remunerado; por ello, para que trabajadoras y trabajadores puedan lograrlo, existen distintos tipos de instrumentos a los que pueden recurrir y que les permiten ausentarse por períodos cortos o más prolongados, según sea el caso.

De acuerdo a la legislación vigente, en Chile existen el descanso de maternidad (pre y post natal), el permiso paterno, el permiso por enfermedad grave del/a hijo/a menor de un año, el permiso por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo menor de 18 años, permiso a los trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas discapacitadas⁶⁶, y los permisos por fallecimiento del cónyuge, hijos o padres del trabajador o trabajadora. Recientemente fue incorporado también el permiso postnatal parental⁶⁷.

El descanso por maternidad corresponde al período de descanso de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. En caso del fallecimiento de la madre en el parto o durante el período de permiso posterior a este, dicho permiso o el resto de él corresponderá al padre quien gozará del mismo, del subsidio y del fuero correspondiente.

De otro tipo es el permiso paterno, que corresponde al padre y consiste en un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, que puede utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha de nacimiento. Este permiso también se otorga al padre que esté tramitando un proceso de adopción.

Desde octubre de 2011 ha sido incorporado en la normativa laboral el permiso postnatal parental en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, que establece que las trabajadoras tienen derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del periodo postnatal, durante el cual perciben un subsidio.

Sin embargo, la trabajadora puede optar por reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso será extendido a 18 semanas. En este caso, percibirá el 50% del subsidio que le hubiere correspondido. Si ambos padres son trabajadores, la madre podrá determinar que el padre haga uso del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana, por el tiempo que ella indique; las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho a subsidio.

⁶⁶ La Ley N° 20.535 modificó el artículo 199 bis del Código del Trabajo e incorporó nuevos incisos quinto, sexto y séptimo a dicha norma, señalando que *“iguales derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga a su cuidado personal o sea cuidador de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de 6 años, con la determinación diagnóstica del médico tratante”*.

⁶⁷ Ley N° 20.545, publicada en el Diario Oficial el 17 de octubre de 2011.

Debido a la fecha de aplicación de este nuevo permiso, la Encla 2011 no alcanzó a capturar datos a su respecto, no obstante será un desafío para la próxima medición conocer la modalidad más utilizada. A modo de referencia, los datos administrativos de la DT indican que desde la entrada en vigencia de la ley hasta febrero de 2012, el permiso postnatal parental ha sido escasamente utilizado por los padres⁶⁸. Además, de las dos modalidades posibles, la mayoría de las trabajadoras opta por el permiso a jornada completa en lugar de la media jornada, siendo esta última modalidad bastante minoritaria.

Adicionalmente, existen permisos por enfermedad de un/a hijo/a, dentro de los cuales se distinguen el permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, en el cual la madre tiene el derecho como titular y, en el caso que ambos trabajen, a elección de la madre el padre puede gozar del permiso, y los permisos por accidente grave o enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte de un hijo menor de 18 años.

Este capítulo analiza las licencias relacionadas con maternidad (licencia prenatal, licencia postnatal y licencia por enfermedad relacionada con el embarazo y/o parto) y con el cuidado de los hijos (licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año).

Es importante destacar que el número de trabajadores que ha presentado licencias por maternidad y cuidado de hijos representa un 16,7%, respecto del total de trabajadores con licencia en el período; mientras que en el caso de las mujeres, poco más de una de cada cuatro trabajadoras (26,0%) que ha presentado licencia lo ha hecho por esta causa, tal como es posible apreciar en el cuadro siguiente, al considerar los porcentajes correspondientes al pre y post natal, la licencia por enfermedad en el embarazo y la licencia por enfermedad del hijo menor de un año.

Tratándose de las licencias por enfermedad grave del hijo menor de un año destaca el escaso uso de ellas por parte de los trabajadores (0,1%), lo que reafirma que las responsabilidades familiares, en este caso la atención del hijo enfermo, siguen siendo mayoritariamente un deber de las mujeres (10,4%). A la vez, llama la atención que en las trabajadoras sea mayor la proporción de licencias por esta última razón (enfermedad del hijo menor de un año) que cada una de los restantes tipos de licencias por maternidad.

⁶⁸ El registro indica que solo 263 padres de un total de 28.219 han hecho uso del permiso parental en los últimos cuatro meses (24 de octubre de 2011 a 24 de febrero de 2012).

Cuadro 183

Distribución porcentual de trabajadores que presentaron licencias médicas durante los últimos tres meses, por motivo, según sexo del trabajador

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Enfermedad propia	83,6%	68,9%	74,2%
Enfermedad profesional o accidentes del trabajo	14,8%	4,2%	8,0%
Licencia pre natal	-	4,5%	2,9%
Licencia post natal	-	6,0%	3,8%
Enfermedad relacionada al embarazo y/o parto	-	5,1%	3,3%
Enfermedad del hijo menor de un año	0,1%	10,4%	6,7%
Otros	1,4%	0,9%	1,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Por otra parte, el porcentaje de mujeres que gozó de fuero maternal asciende al 7,2% de las que trabajan en las empresas del universo de la Encla, lo que equivale a 129.671 personas, de acuerdo a las estimaciones que permite hacer esta encuesta.

Como es posible ver en el cuadro siguiente, en este aspecto no hay mayores diferencias entre los distintos tamaños de empresas, lo que indica que las mujeres no parecen modificar su comportamiento reproductivo dependiendo del tipo o tamaño de empresa en que trabajen. Las diferencias visibles entre la microempresas y las restantes caen dentro del margen de error de la encuesta, de modo que no son significativas.

Cuadro 184

Cantidad y porcentaje de trabajadoras que hicieron uso del fuero maternal durante los últimos 12 meses, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	5.347	8,2%
Pequeña empresa	18.347	7,7%
Mediana empresa	16.799	7,7%
Gran empresa	89.179	7,0%
Total	129.671	7,2%

Fuente: Encla 2011, Empleadores

La Encla 2011 incluyó, por primera vez, una pregunta respecto del permiso paterno, derecho irrenunciable en que el padre es el exclusivo beneficiario, dirigida a identificar el número de trabajadores que han hecho uso de él, en el último año anterior a la aplicación de la encuesta. La incorporación de esta pregunta es un indicador del avance en materia de derechos parentales en relación con la protección a la infancia, a la vez que también en la forma de registrar la información estadística en el país.

Los resultados indican que, del total de trabajadores, un 2,5% ha hecho uso de este permiso (76.800). El comportamiento por tamaño de empresa es muy similar en todos los estratos, al igual que lo que sucede con el porcentaje de mujeres que gozan de fuero maternal. Las diferencias observadas en este caso también caen dentro del margen de error de la encuesta, no siendo, en consecuencia, estadísticamente significativas.

Este porcentaje parece ser bajo, pero es necesario considerar que el cálculo ha sido realizado sobre el universo de hombres trabajadores de las empresas. En este sentido, dado que la Encla 2011 arroja un total de 129.671 mujeres que gozaron de fuero maternal (7,2% del total de mujeres en las empresas), la estimación del número de hombres que ha hecho uso del permiso de cinco días por nacimiento o adopción de un hijo no constituye una cifra despreciable, toda vez que ese 7,2% incluye a mujeres que aún no han dado a luz y a las que sí lo hicieron.

De este modo, el que 76.800 trabajadores hayan hecho uso del permiso paterno indica una señal positiva de redistribución más equitativa entre hombres y mujeres respecto al cuidado de los hijos.

Cuadro 185

Cantidad y porcentaje de hombres que en los últimos 12 meses (1) ha utilizado o están haciendo uso del permiso de cinco días por nacimiento o adopción de un hijo/a, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	3.215	2,6%
Pequeña empresa	13.136	2,5%
Mediana empresa	17.220	2,8%
Gran empresa	43.229	2,3%
Total	76.800	2,5%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

11.3. El rol del sindicato y la negociación colectiva

El sindicato puede, sin duda, contribuir a que las empresas implementen políticas y medidas que favorezcan la conciliación trabajo y familia, y realizar directamente acciones sindicales pensadas con esta orientación, así como acordar, por medio de la negociación colectiva, propuestas que apunten en la misma dirección⁶⁹.

⁶⁹ Más antecedentes en Abramo, Laís; Rangel, Marta (editoras) *América Latina: Negociación Colectiva y Equidad de Género*. Santiago: OIT, 2005; también en Cuaderno de Investigación N° 34. *Tenues trazos de equidad. Una mirada al género en los contratos y convenios colectivos de grandes tiendas por departamento*. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago de Chile, 2008.



La Encla consigna las acciones en beneficio de sus afiliados, realizadas por los sindicatos por sí solos o en conjunto con la empresa. En el ámbito que analizamos, los datos dan cuenta de que la acción sindical es aún incipiente. Casi uno de cada cinco (18,9%) sindicatos realiza acciones dirigidas a los hijos y a otros miembros de la familia del trabajador, mientras que poco más del 10% de los dirigentes sindicales (12,4%) menciona que la organización sindical ha desarrollado actividades dirigidas a las trabajadoras.

En ninguno de estos casos fue posible saber con detalle cuál es el tipo de actividades desarrolladas; pero el hecho de que existan denota una preocupación que va más allá del trabajador, involucrando a su núcleo familiar.

Un aspecto que apunta a una relación de mayor colaboración empresa-sindicato son aquellas iniciativas comunes. Los datos del siguiente cuadro muestran que la proporción de sindicatos que ha emprendido acciones en conjunto con la empresa, o que las ha desarrollado solo son muy similares, siendo mayoritarias las dirigidas hacia los hijos y otros miembros de la familia.

Cuadro 186

Proporción de sindicatos que ha desarrollado las acciones indicadas en beneficio de sus afiliados

Acciones	Sí, sólo el sindicato	Sí, en conjunto con la empresa	No ha realizado acciones	Total
Actividades dirigidas a los hijos y otros miembros de la familia	18,9%	19,0%	62,1%	100,0%
Actividades dirigidas a las trabajadoras	12,4%	13,5%	74,1%	100,0%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

De acuerdo al tamaño de las empresas, es principalmente en las grandes seguidas de las medianas, donde la acción sindical en este tipo de temáticas tiene mayor expresión. En efecto, en las primeras, el 48% de los sindicatos ha llevado adelante iniciativas destinadas a los hijos y un 31,5% en pro de las trabajadoras. En cambio, en la pequeña empresa estos porcentajes llegan sólo a un 14% y a un 20%, respectivamente.

Cuadro 187

Proporción de sindicatos que ha desarrollado en beneficio de sus afiliados las acciones indicadas, según tamaño de empresa

Acciones	Tamaño de empresa (1)	Sí, sólo el sindicato	Sí, en conjunto con la empresa	No	Total
Actividades dirigidas a los hijos y otros miembros de la familia	Pequeña empresa	6,4%	7,6%	85,9%	100%
	Mediana empresa	11,5%	24,9%	63,6%	100%
	Gran empresa	21,7%	26,3%	52,1%	100%
	Total	18,9%	19,0%	62,1%	100%
Actividades dirigidas a las trabajadoras	Pequeña empresa	9,7%	10,3%	80,0%	100%
	Mediana empresa	13,9%	16,3%	69,9%	100%
	Gran empresa	15,5%	16,0%	68,5%	100%
	Total	12,4%	13,5%	74,1%	100%

(1) No se incluyen datos para la microempresa porque no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

La encuesta consultó a los dirigentes sindicales acerca de una serie de acciones que apuntan a representar los intereses de sus afiliados/as y que fueron realizadas en el último año anterior a la aplicación de la encuesta. También indagó sobre si habían propuesto alternativas de conciliación entre familia y trabajo para los trabajadores y trabajadoras, y si habían denunciado el incumplimiento de leyes vinculadas a la protección a la maternidad, al acoso sexual y/o a la ley sobre igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

Respecto de proponer medidas de conciliación, uno de cada cinco dirigentes sindicales (21,3%) señaló que sí lo hacía y, de hecho, fue la quinta mención de la lista presentada. En cambio, las denuncias respecto del incumplimiento de leyes vinculadas a la protección a la maternidad, el acoso sexual e igualdad de remuneraciones son muy reducidas (7,9%). En relación a esto último es posible suponer que el incumplimiento a esas leyes es bajo porque son poco conocidas, o no gozan de la legitimidad suficiente como para ser denunciadas.

Cuadro 188

Proporción de sindicatos cuya directiva sindical ha realizado las acciones indicadas durante los últimos 12 meses (1)

Acciones	Sí	No	Total
Denunciar incumplimiento de las leyes de: protección a la maternidad, acoso sexual, igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres	7,9%	92,1%	100%
Proponer alternativas de conciliación trabajo y familia, para hombres y mujeres	21,3%	78,7%	100%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Analizando las acciones según tamaño de empresa, nuevamente son los dirigentes sindicales de las grandes y medianas los preocupados mayormente por la conciliación entre trabajo y familia. Por su parte, las denuncias por incumplimiento de las leyes de protección a la maternidad, acoso sexual, e igualdad de remuneraciones solo alcanzan una proporción significativa en la gran empresa.

Cuadro 189

Proporción de sindicatos cuya directiva sindical ha realizado las acciones indicadas durante los últimos 12 meses (1), según tamaño de empresa

Acciones	Tamaño de empresa (2)	Sí	No	Total
Denunciar incumplimiento de las leyes: de protección a la maternidad, acoso sexual, e igualdad de remuneraciones	Pequeña empresa	2,3%	97,7%	100%
	Mediana empresa	6,9%	93,1%	100%
	Gran empresa	14,9%	85,1%	100%
	Total	7,9%	92,1%	100%
Proponer alternativas de conciliación trabajo y familia, para hombres y mujeres	Pequeña empresa	6,8%	93,2%	100%
	Mediana empresa	19,8%	80,2%	100%
	Gran empresa	19,6%	80,4%	100%
	Total	21,3%	78,7%	100%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Para la microempresa no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

La Encla analiza esta información por rama de actividad económica, permitiendo observar en el cuadro siguiente que, tratándose de denuncias por incumplimiento de leyes de protección a la maternidad es en los sectores de Servicios Sociales y de Salud y Comercio, donde aparecen los mayores porcentajes de sindicatos que han realizado acciones en este sentido, como muestra el cuadro siguiente. En el caso de la Industria Manufacturera, hay que destacar que si bien es baja la proporción de sindicatos que ha denunciado incumplimiento a las normas que protegen la maternidad (6,3%), esta rama muestra la mayor proporción de los que han propuesto alternativas de conciliación entre trabajo y familia (28,9%).

Algo similar ocurre en la rama del Transporte donde también existe, principalmente, una acción del sindicato dirigida más a proponer medidas de conciliación que a denunciar incumplimientos de leyes de protección a la maternidad. En este caso, es posible que la escasa incidencia de denuncias por incumplimiento de los derechos de maternidad esté explicada por la baja presencia de mujeres en esos sectores.

Por otra parte, tratándose de proponer alternativas de conciliación trabajo familia, es en Agricultura, Servicios Comunitarios y en la Construcción donde aparecen los menores porcentajes de empresas que llevan a cabo este tipo de acciones.

De todos modos, cabe precisar que son denuncias o propuestas, de manera que en aquellos sectores donde los porcentajes son bajos, no quiere decir necesariamente que los sindicatos no estén preocupados de estos temas o que se estén incumpliendo derechos. Por el contrario, una baja incidencia de denuncias en esa materia podría asociarse a un mayor cumplimiento de la normativa o a que existen mayores posibilidades para conciliar los ámbitos del trabajo con la familia.

Cuadro 190

Proporción de sindicatos cuya directiva sindical ha realizado las acciones indicadas durante los últimos 12 meses (1), según rama de actividad económica

Rama (2)	Denunció incumplimiento de leyes de protección a la maternidad, acoso sexual e igualdad salarial	Propuso alternativas de conciliación trabajo y familia
Agricultura	1,4%	6,1%
Industria manufacturera	6,3%	28,9%
Construcción	0,0%	8,1%
Comercio	14,1%	15,6%
Transporte	3,8%	22,2%
Actividades inmobiliarias	4,6%	8,7%
Enseñanza	9,0%	26,7%
Servicios sociales y de salud	28,0%	25,3%
Servicios comunitarios, sociales y personales	4,7%	7,8%
Total	7,9%	21,3%

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Para las ramas Pesca, Minería, Suministro de Electricidad, Gas y Agua, Hoteles y Restaurantes e Intermediación Financiera, no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

La negociación colectiva puede ser un espacio privilegiado para establecer medidas de conciliación entre trabajo y familia, por ello la Encla 2011 indagó respecto de la inclusión en este proceso de cláusulas relativas a la protección a la maternidad, adicionales a la normativa vigente, tales como la extensión del horario de alimentación, salas de extracción de leche, etc.

Los datos dan cuenta de que un 16,9% de las empresas que negocian colectivamente han acordado beneficios por maternidad adicionales a los establecidos en la legislación. Por otra parte, la existencia o ausencia de sindicatos en la empresa no afecta la inclusión de este tipo de materias en los instrumentos colectivos, como muestra el siguiente cuadro, toda vez que los porcentajes respectivos son 16,7% en empresas con sindicato y un 17,8% en empresas sin él.

Cuadro 191

Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según existencia de sindicato

¿Fueron incluidos beneficios?	Dirigentes sindicales (empresas con sindicato)		Trabajadores (empresas sin sindicato)		Total	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Sí	781	16,7%	213	17,8%	994	16,9%
No	3.894	83,3%	987	82,2%	4.881	83,1%
Total	4.675	100%	1.201	100%	5.876	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

De acuerdo al tamaño de la empresa, los beneficios adicionales por maternidad pactados en la negociación colectiva son obtenidos en una mayor proporción en las empresas medianas y grandes.

Cuadro 192

Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa (1)	Se obtuvo beneficio	No se obtuvo beneficio	Total
Pequeña empresa	6,0%	94,0%	100%
Mediana empresa	24,3%	75,8%	100%
Gran empresa	23,1%	76,9%	100%
Total	16,9%	83,1%	100%

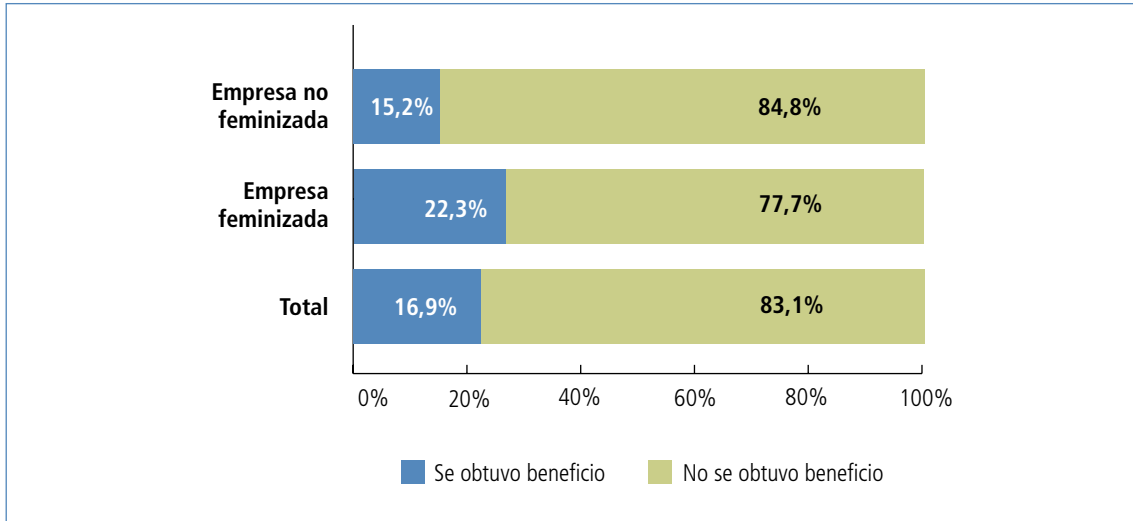
(1) Para la microempresa no existen suficientes observaciones como para realizar una estimación, pero están contempladas en la fila total.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Por otra parte, es posible observar que en las empresas feminizadas hay una tendencia mayor a obtener beneficios adicionales por maternidad.

Gráfico 121

Empresas con instrumento colectivo vigente en que la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según feminización de la empresa

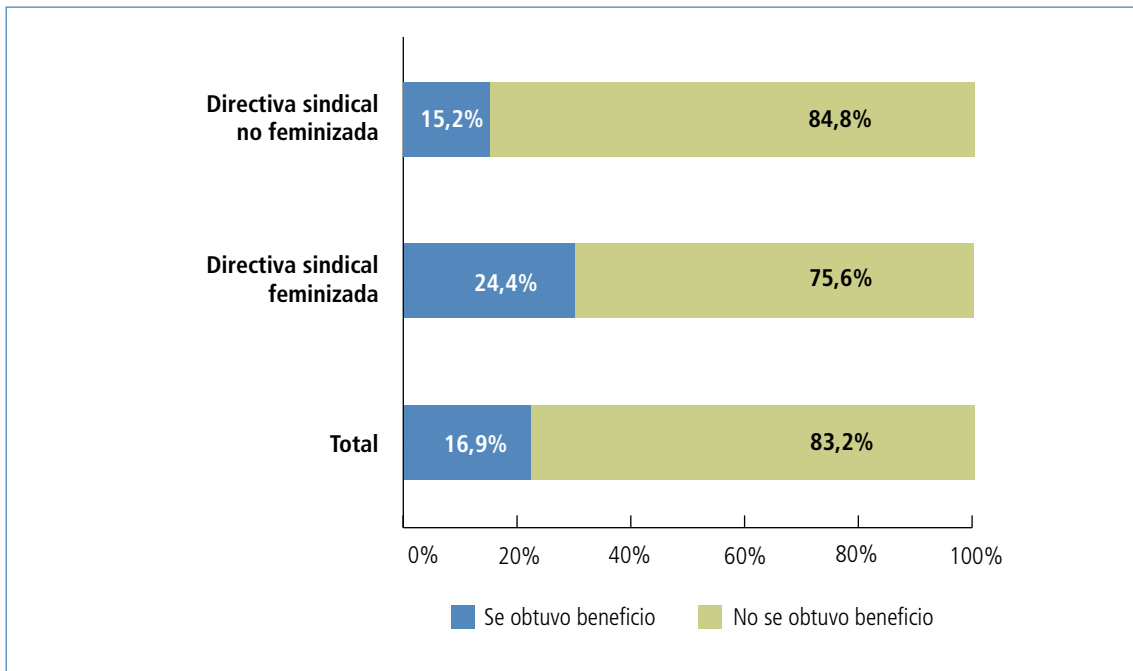


Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Lo mismo ocurre cuando la directiva sindical está mayoritariamente formada por mujeres, lo que supone una mayor sensibilidad y preocupación respecto de estas temáticas, tal como muestra el gráfico siguiente.

Gráfico 122

Empresas con instrumento colectivo vigente en que en la última negociación incluyó beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación, según feminización de la directiva sindical (1)



(1) Directiva sindical feminizada: aquella en que más del 50% de los miembros de la directiva son mujeres.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

11.4. Otros aspectos

11.4.1. Capacitación

La capacitación es un aspecto central en un número significativo de empresas, donde las políticas de formación del personal pueden mostrar compromiso respecto de la conciliación entre trabajo y familia. Un criterio importante en este sentido dice relación con los horarios en que es realizada; es decir si son efectuadas dentro o fuera de la jornada y, en el caso que deban ser fuera de ella, si son o no otorgadas facilidades para el cuidado de los hijos.

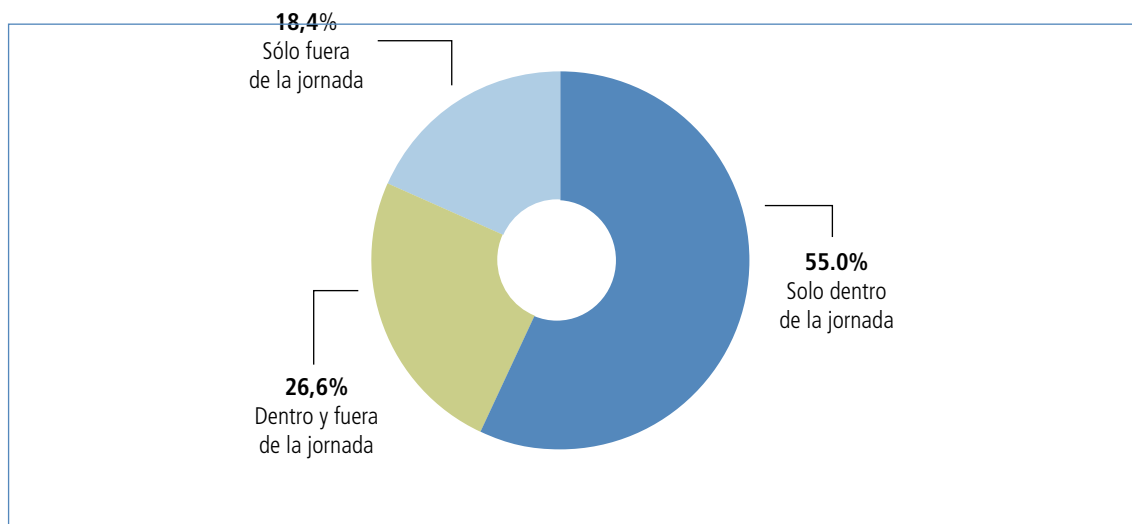
Los datos de la Encla indican que el 70% de las empresas ha realizado algún tipo de capacitación en los últimos dos años, anteriores a la aplicación de la encuesta. Este porcentaje implica a 55.783 empresas.

Los dirigentes sindicales y trabajadores fueron consultados sobre este tema, y sus respuestas muestran que más de la mitad de las empresas capacita dentro de la jornada favoreciendo, por lo tanto, a todos los trabajadores con responsabilidades familiares, hombres y mujeres.

No obstante, en aproximadamente una de cada cinco empresas, la capacitación es realizada exclusivamente fuera de la jornada de trabajo; y en un cuarto de ella, dentro y fuera de ellas. Esta modalidad supone dificultades adicionales para aquellos trabajadores y trabajadoras con hijos menores, quienes deben hacer arreglos con respecto a su cuidado y de esta manera no perder esta posibilidad de desarrollo ofrecida fuera del horario laboral.

Gráfico 123

Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación



Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Al desagregar esta misma información según tamaño de la empresa, la Encla 2011 indica que en la pequeña empresa y microempresa las capacitaciones son realizadas mayoritariamente dentro de la jornada laboral, con un 60,1% y 58,3% respectivamente, situación más favorable para los trabajadores en este sentido. Por su parte, comparando las empresas que solo realizan capacitación fuera de la jornada, la gran empresa presenta la mayor distribución porcentual (23,7%), mientras que la pequeña empresa muestra el menor porcentaje (16,1%).

De todas maneras, al considerar el porcentaje de empresas que realiza la capacitación tanto dentro como fuera de la jornada, es posible apreciar que los porcentajes no son bajos, y la gran empresa representa nuevamente el mayor porcentaje.

Cuadro 193

Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación, según tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Solo dentro	Solo fuera	Dentro y fuera	Total
Microempresa	58,3%	19,7%	21,9%	100%
Pequeña empresa	60,1%	16,1%	23,8%	100%
Mediana empresa	44,5%	21,4%	34,1%	100%
Gran empresa	32,0%	23,7%	44,3%	100%
Total	55,0%	18,4%	26,6%	100%

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

La información sobre capacitación, esta vez desagregada por rama de actividad económica, permite apreciar importantes diferencias entre sectores. Así, es en la Agricultura (75,4%) y en los Servicios Comunitarios, Sociales y Personales (72,7%), donde aparece la mayor proporción de empresas que realizan la capacitación solamente dentro de la jornada laboral.

En cambio, Enseñanza (33,7%) y Actividades Inmobiliarias (38,5%) muestran los porcentajes más bajos de empresas cuya capacitación es programada dentro de la jornada laboral. A su vez, llama la atención el caso de los Servicios Sociales y de Salud, sector en el cual casi la mitad de las empresas realizan la capacitación fuera de la jornada de trabajo.

**Cuadro 194**

Distribución porcentual de empresas por oportunidad en que es realizada la capacitación, según rama de actividad económica (1)

Rama de actividad	Solo dentro	Solo fuera	Dentro y fuera	Total
Agricultura	75,4%	5,0%	19,5%	100%
Industria manufacturera	60,1%	10,2%	29,7%	100%
Construcción	56,1%	17,0%	27,0%	100%
Comercio	57,7%	18,3%	23,9%	100%
Hoteles y restaurantes	42,4%	38,0%	19,6%	100%
Transporte	59,8%	21,5%	18,7%	100%
Actividades inmobiliarias	38,5%	18,0%	43,5%	100%
Enseñanza	33,7%	22,4%	43,9%	100%
Servicios sociales y de salud	40,0%	47,8%	12,1%	100%
Servicios comunitarios, sociales y personales	72,7%	16,7%	10,6%	100%
Total	55,0%	18,4%	26,6%	100%

(1) Fueron excluidas del análisis las ramas de Pesca, Minería, Suministro de Electricidad, Gas y Agua e Intermediación Financiera debido a un número insuficiente de observaciones.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Una medida que pueden implementar las empresas para facilitar la asistencia a cursos de capacitación fuera de la jornada de trabajo es entregar un bono destinado al cuidado de niños, que permita al trabajador o trabajadora contratar a alguien que asuma esas funciones mientras está capacitándose.

Esta es una práctica muy incipiente, de acuerdo a las respuestas de los empleadores, puesto que solo un 1,2% de las empresas paga dicho bono, aunque la medida es más utilizada en la gran empresa, donde alcanza un 4,1%.

Llama la atención el hecho de que la mayoría de los empleadores (71,7%) mencionó que las mujeres en esa situación simplemente no recibían capacitación.

Cuadro 195

Entrega de bono para el cuidado de niños a mujeres que asisten a cursos de capacitación fuera de la jornada de trabajo, según tamaño de empresa (1)

Tamaño de empresa		Sí	No	No han capacitado a mujeres con hijos pequeños fuera de la jornada	Total
Microempresa	Porcentaje	0,1%	18,4%	81,5%	100%
	Cantidad	12	2.785	12.360	15.157
Pequeña empresa	Porcentaje	1,0%	28,2%	70,7%	100%
	Cantidad	288	7.773	19.482	27.543
Mediana empresa	Porcentaje	2,6%	31,3%	66,0%	100%
	Cantidad	207	2.455	5.175	7.837
Gran empresa	Porcentaje	4,1%	44,0%	52,0%	100%
	Cantidad	166	1.791	2.116	4.073
Total	Porcentaje	1,2%	27,1%	71,7%	100%
	Cantidad	673	14.804	39.133	54.610

(1) Sobre las empresas que han realizado capacitación en los últimos dos años anteriores a la aplicación de la Encla.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

11.4.2. Conflictos

Los actores laborales no perciben en mayor medida la existencia de conflicto en sus empresas. Un 26,9% de los empleadores y un 33,2% de los trabajadores y dirigentes sindicales señalan la existencia de conflicto laboral, ya sea como un hecho frecuente o aislado.

Los conflictos que interesa analizar para este capítulo son aquellos causados por el incumplimiento a las normas de protección a la maternidad y por la falta de acceso a permisos parentales⁷⁰.

Son considerados poco frecuentes, pero sí tienen peso, en opinión de los trabajadores, los que se producen con ocasión de los permisos parentales. En efecto, los dirigentes sindicales lo señalan como la causa del conflicto en el 19,7% de las empresas con sindicato. Esta cifra es corroborada en parte por la respuesta de los trabajadores, quienes indican que en el 9,2% de las empresas sin sindicato donde existe conflicto, estos ocurren por la misma causa.

⁷⁰ Más antecedentes en el Capítulo IX, "Empresa y gestión inclusiva".

Cuadro 196

Causas asociadas a la maternidad/paternidad a las que obedece el conflicto en las empresas donde existe conflicto laboral (1)

Causa del conflicto	Empleadores (empresas con sindicato)	Empleadores (empresas sin sindicato)	Dirigentes sindicales (empresas con sindicato)	Trabajadores (empresas sin sindicato)
Por incumplimiento de normas de protección a la maternidad	0,4%	0,6%	6,8%	3,3%
Falta de acceso a permisos parentales	0,5%	1,0%	19,7%	9,2%

(1) Los porcentajes reflejan sólo las respuestas afirmativas de aquellas empresas donde existe conflicto laboral.

Fuente: Encla 2011, Empleadores, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Lo anterior parece evidenciar que en Chile los problemas derivados de las necesidades que tienen los trabajadores por conciliar su vida familiar y su trabajo aún no constituyen una fuente importante de conflictos al interior de la empresa.

Consideraciones finales

La conciliación entre el trabajo remunerado y la familia es un tema complejo. La persistencia de una concepción tradicional del rol de la mujer, que la instala como la principal responsable del cuidado de los hijos y adultos mayores, además del trabajo doméstico, sigue siendo una fuente permanente de tensiones entre el ámbito familiar y laboral.

No obstante en el país, hay algunos signos auspiciosos, por cuanto una importante proporción de hombres ejercen el derecho que le otorga la ley de tomar cinco días de permiso por el nacimiento o adopción de un hijo. Aunque constituya un modesto avance en materia de igualdad de derechos entre hombres y mujeres en relación con la paternidad, es muy destacable.

Pese al aumento de la participación laboral de las mujeres y de los diversos avances legislativos como, por ejemplo, el establecimiento del permiso postnatal parental, aún es necesario seguir avanzando para que esta incorporación sea en condiciones de equidad.

Prueba de esto es que existen normas, como ciertos permisos que intentan fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, que han sido escasamente utilizados, y cuando son empleados son las mujeres quienes los usan en mayor proporción que los hombres. Es el caso de la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, por cuanto los trabajadores prácticamente no la utilizan, siendo la relación entre hombres y mujeres que recurren a este tipo de beneficio de 1 a 100.

Un dato relevante obtenido a partir de esta encuesta es que, el porcentaje de mujeres con hijos menores de dos años que laboran en compañías con 20 trabajadores o más, según la información de que disponen las empresas, asciende al 8,9% del total de trabajadores.

El hecho de que solo exista la obligación de proporcionar sala cuna para las empresas de 20 o más trabajadoras deja un importante número de mujeres -las que trabajan en microempresas y una parte de las que lo hace en las pequeñas empresas- al margen de este beneficio.

Para finalizar, la información respecto de la acción sindical, en los espacios de diálogo en las empresas, y principalmente durante la negociación colectiva promoviendo medidas a favor de la conciliación, es un desafío que está todavía pendiente. El rol de las empresas grandes y medianas en liderar este proceso presenta una potencialidad que debe ser impulsada.