

Promoción de la equidad de género

en la negociación colectiva en Chile



**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**



Investigadora
Cecilia Sjöberg

Supervisión de investigación y edición de contenidos
Arlette Gay Schifferli

Ayudantes de investigación
Valentina Romero Yurisc y Macarena Ahumada

Edición de textos
Sonia Álvarez

Diseño y diagramación
Alejandro Délano Águila

Impreso en Andros Impresores
Diciembre, 2017

ISBN: 978-956-7630-44-8

Índice

Prólogo	7
Introducción	8
Capítulo 1: Situación laboral de las mujeres, equidad de género y negociación colectiva	11
1.1 Principales tendencias de la participación laboral femenina a nivel global y en Chile	12
1.2 Avances legislativos para las mujeres trabajadoras y que buscan equiparar sus derechos	14
2. Participación de las mujeres trabajadoras en la organización sindical	16
2.1 Negociación colectiva con perspectiva de equidad de género	17
Capítulo 2: Cláusulas en los instrumentos colectivos que promueven la equidad de género	19
1.1 Método de investigación en la revisión de los instrumentos colectivos	20
1.2 Descripción general de las cláusulas encontradas en los instrumentos colectivos revisados	21
2. Cláusulas sobre maternidad – paternidad	21
3. Cláusulas sobre responsabilidades familiares	27
4. Cláusulas sobre condiciones laborales y conciliación de la vida laboral y familiar	30
5. Cláusulas sobre no discriminación y promoción de la igualdad	35
6. Otros temas en relación a las cláusulas revisadas	39
Capítulo 3: Negociación colectiva con perspectiva de equidad de género: la experiencia de las y los dirigentes sindicales	41
1.1 Introducción	42
1.2 Preparación de la negociación colectiva	43
1.3 Elaboración del instrumento colectivo	46
1.4 Evaluación del proceso	51
1.5 Avances en incorporación de cláusulas de conciliación trabajo, familia y vida personal	54
Capítulo 4: Recomendaciones para dirigentas y dirigentes sobre cómo incorporar cláusulas que promuevan la equidad de género	57
Bibliografía	65
Anexos	68

Prólogo

Las materias que pueden ser tratadas en la negociación colectiva en Chile se encuentran claramente definidas en el Código del Trabajo, limitándose solo a aquellas que no restringen la facultad exclusiva de administración del empleador. En la práctica, vemos que en la negociación colectiva se pactan principalmente las remuneraciones y los reajustes salariales, y distintos tipos de beneficios e incentivos económicos. Solo en muy menor medida, se incorporan también algunas condiciones comunes de trabajo.

Sin embargo, existen algunos buenos ejemplos de instrumentos colectivos con una mayor riqueza de contenidos, que abordan, por ejemplo, la definición de planes de carrera, aspectos de conciliación trabajo - familia, o mejoras en la aplicación de leyes, como los permisos de alimentación para las madres de hijos menores de 2 años, el beneficio de sala cuna, etc. De cualquier forma, es obvio que el campo para incorporar nuevas temáticas a la negociación colectiva en Chile es aún muy grande.

Tal vez uno de los aspectos menos conocidos de la última Reforma Laboral —vigente desde el 1 de abril de 2017—, es la ampliación de las materias a negociar, como por ejemplo, la corresponsabilidad en la crianza de los hijos, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género, reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres, políticas de capacitación, constitución y mantención de servicios de bienestar, y el establecimiento de mecanismos de solución de controversias entre las partes. Como es sabido, esta Reforma introdujo también una cuota de mujeres, tanto en la composición de las directivas sindicales como en las comisiones negociadoras, lo que incidirá directamente en una mayor presencia femenina durante los procesos de negociación colectiva y, se espera, esto redundará también en una diversificación de los temas que se discutirán en la mesa de negociación.

Aún es demasiado pronto para establecer el impacto real que están teniendo estas nuevas disposiciones del Código del Trabajo en las negociaciones colectivas, pero creemos que resulta interesante y necesario relevar ahora, como ejemplos de buenas prácticas, qué existe concretamente en los instrumentos colectivos, y su impacto efectivo en los lugares de trabajo.

Desde la Fundación Friedrich Ebert, detectamos que existe muy poca información respecto a la presencia y el contenido de cláusulas con perspectiva de género en la negociación colectiva en Chile. El último estudio que conocemos, de la OIT, data del año 2005, por lo que urgía contar con una nueva herramienta actualizada, que permita a los sindicatos y a las mujeres que negocian —o que van a comenzar a negociar y pueden constituirse en las principales promotoras de la inclusión de cláusulas de género en la negociación colectiva—, estar mejor preparadas para incorporar estos nuevos aspectos y que empiecen a verse reflejados en los nuevos instrumentos colectivos.

Nuestro objetivo ha sido, entonces, contribuir a este importante desafío para el mundo del trabajo, elaborando esta suerte de guía o batería de ideas, presentando las mejores prácticas existentes y generando además una serie de recomendaciones, con el objetivo específico de promover la incorporación de la equidad de género que, esperamos, ayuden a mejorar la calidad y riqueza de las materias sujetas a negociar en los acuerdos colectivos de trabajo. Para ello, consideramos lo que ya se hace en Chile, con la finalidad de que pueda ser desarrollado de manera más extensa y comience a tener presencia en otros sectores productivos, no solamente en aquellos que cuentan con sindicatos grandes y fuertes.

Encontramos en la CUT un aliado fundamental para llevar a cabo este Manual, y con ellas y ellos trabajaremos para que tenga una amplia difusión entre sus organizaciones afiliadas, cumpliendo así con el objetivo que nos hemos planteado, para contribuir a mejorar no solo la calidad de las negociaciones colectivas, sino que también la calidad de vida y de trabajo para las y los trabajadores de Chile.

Simone Reperger

Representante Fundación Friedrich Ebert - Chile

Arlette Gay Schifferli

Directora de Proyectos FES - Chile

Introducción

Promoción de la equidad de género en la negociación colectiva en Chile

Existe todavía una gran necesidad de incorporar un mayor enfoque de equidad de género en las negociaciones colectivas y plasmarlo en los instrumentos colectivos con el fin de superar las innumerables brechas y desigualdades existentes en temas como la incorporación de las mujeres trabajadoras en el mercado laboral, los procesos de selección, el desarrollo de carrera, las brechas salariales por género, las discriminaciones relacionadas tanto con la maternidad como la paternidad, la inequitativa distribución de las responsabilidades familiares, la doble jornada de trabajo de las mujeres y hasta la conciliación entre la vida laboral y familiar, por mencionar algunas.

Con el fin de indagar en estas múltiples problemáticas y cómo éstas están abordadas en la negociación colectiva y plasmadas en los instrumentos colectivos de una muestra de sindicatos, se entrega este manual práctico, que presenta una visión general sobre la presencia y el contenido de cláusulas con perspectiva de equidad de género y el proceso de negociarlas, con el enfoque central de relevar las mejores prácticas, que ayuden a mejorar la calidad y riqueza de las materias sujetas a acuerdos colectivos de trabajo.

Este trabajo tiene como principal público objetivo a los sindicatos, a sus dirigentes y, en particular, a las mujeres dirigentes sindicales que participarán en las negociaciones colectivas y que, se presume, pueden ser las principales promotoras de la inclusión de cláusulas de equidad de género en la negociación colectiva. No obstante, creemos que es fundamental que tanto hombres como mujeres trabajen juntos para acortar esta brecha, reconociendo los beneficios

que una mayor equidad de género pueda tener para todas y todos, y para la sociedad en su conjunto.

El capítulo 1 tiene por objetivo visualizar la situación actual de las mujeres en el mercado de trabajo, con especial énfasis en las brechas y desigualdades que existen, tanto a nivel global, como la situación nacional. Sin embargo, es importante mencionar los avances que ha habido y, por lo mismo, se presentarán los principales avances legislativos y convenios internacionales ratificados por Chile en esta materia.

A continuación, se aborda la situación actual de la negociación colectiva con perspectiva de equidad de género, la cual, de acuerdo a estudios recientes, muestra que las mujeres, a pesar de tener una participación más equitativa con los hombres en el mercado laboral, acceden menos a cargos directivos y su participación es mayoritaria solo en sectores feminizados (por ejemplo, salud y enseñanza). Además, abordaremos la importancia de la negociación colectiva como una función reguladora de las relaciones laborales, lo que permitiría implementar, a través de una adecuada regulación convencional, el principio de igualdad de trato y oportunidades con mayor eficacia.

El capítulo 2 que, en conjunto con el capítulo 3, son el corazón de este estudio, se centra en la revisión de 14 instrumentos colectivos de diversos sectores productivos, y la sistematización de las cláusulas encontradas, que abordan temas relacionados con la equidad de género o relativas al trabajo femenino. Éstas se analizan en cuatro grandes categorías: maternidad-paternidad; responsabilidades familiares; condiciones laborales y conciliación trabajo y familia, y por último, discriminación y promoción de la igualdad.

Esta sistematización permite tener una idea de las principales cláusulas que existen en los instrumentos colectivos en diferentes sectores laborales en Chile, sin la intención de generalizar. Se espera al mismo tiempo que, al presentar ejemplos concretos de las cláusulas como buenas prácticas, otros dirigentes y dirigentas puedan inspirarse para incorporar un mayor enfoque sobre estos temas en el trabajo sindical y en las negociaciones colectivas que llevarán a cabo.

En el capítulo 3, se presentan los hallazgos de las entrevistas a las y los dirigentes sindicales que negociaron los instrumentos colectivos que fueron revisados en el capítulo 2. Se presentan sus experiencias a partir de la incorporación de cláusulas sobre equidad de género basado en las fases generales del proceso de negociación colectiva (OIT, 1998, et al.). Al estructurar el capítulo de esta forma, se ha podido abarcar los principales hallazgos de las entrevistas en relación a las cláusulas sobre equidad de género, enfatizando la importancia de las diferentes fases que implica la negociación colectiva.

Finalmente, en el capítulo 4 se entrega una serie de recomendaciones

que se basan en la literatura (OIT, 2013 y CSA-CSI, 2013, et al.), además de las valiosas sugerencias y aportes de las y los dirigentes entrevistados. Se divide en dos secciones: primero, recomendaciones generales para incorporar un enfoque de equidad de género en las negociaciones colectivas, y segundo, recomendaciones específicas, basadas en un estudio de la OIT de 2013, que abordó el mismo tema.

Esperamos que este material sea una ayuda para una mayor comprensión de la importancia de incorporar el enfoque de equidad de género en la negociación colectiva en Chile.





Capítulo 1

Situación laboral de las mujeres, equidad de género y negociación colectiva

1.1 Principales tendencias de la participación laboral femenina a nivel global y en Chile

A pesar del aumento en la participación y ocupación femenina, aún se mantienen las brechas en las oportunidades para las mujeres como fuerza laboral, potenciadas por la discriminación y los prejuicios, que luego se manifiestan en el acceso y permanencia en el trabajo, salario, participación en espacios de poder y calidad de los empleos.

Durante la última década, se han incorporado al mercado de trabajo en América Latina y el Caribe 22,8 millones de mujeres (OIT, 2013). Es decir, más de 100 millones de mujeres forman parte de la fuerza laboral en la actualidad. Numerosos factores explican el aumento de la integración de las mujeres en el mercado laboral, entre los que se destacan el incremento de la escolaridad, la disminución de la tasa de fecundidad, modificación de proyectos de vida, entre otros (OIT, 2013).

Pero al observar las tasas de empleo y participación en la fuerza de trabajo, la Organización Internacional del Trabajo indica que la brecha de género apenas se ha reducido: las mujeres participan laboralmente casi 27% menos que los hombres (OIT, 2016). Es decir, aunque las mujeres sean más de la mitad de la población, hoy se encuentran sobrerrepresentadas fuera del trabajo y con muy baja participación en la fuerza laboral.

Los grandes esfuerzos globales, aún no se traducen en oportunidades de empleos de calidad para las mujeres. A pesar de los avances registrados, ellas todavía suelen estar más presentes en empleos informales, de baja calidad, con bajo o sin salario y pocas oportunidades para obtener seguro social, asociarse, organizarse y conseguir defender sus derechos.

En atención a la protección social (pensión de vejez o de supervivencia), a nivel global, casi el 65% de las personas que se encuentran en edad de jubilar y no reciben ningún tipo de pensión regular, son mujeres. Esto se traduce en que 200 millones de mujeres viven sin percibir este tipo de ingresos, a diferencia de los 115 millones de hombres que están en igual situación (OIT, 2016).

Las diferencias de oportunidades también son marcadas entre las mujeres de América Latina y el Caribe: no es lo mismo ser mujer urbana que rural, migrante que vivir en su país, joven o de la tercera edad, indígena y/o madre. Así, en la región todavía hacen falta políticas públicas que busquen eliminar la desigualdad de género y que promuevan el trabajo decente (OIT, 2016).

A nivel regional, existen países donde todavía la participación femenina no supera el 49%, como Costa Rica, República Dominicana, Honduras, México y Chile (OIT, 2015).

» *Así es. Chile es uno de los países con menor participación femenina en la fuerza de trabajo en la región con una tasa de participación laboral en mujeres de un 48,4% y un 71% en hombres, demostrando la amplia brecha existente (INE, 2017). En virtud de lo anterior, la baja representatividad de la mujer en espacios de poder también es evidente: apenas un 23,9% de las personas empleadoras en Chile, son mujeres (INE, 2016).*

A pesar del crecimiento económico sostenido de Chile y de los avances registrados en diferentes áreas, todavía existen grandes desafíos laborales para las mujeres en el país.

Uno de los principales es la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Según el Instituto Nacional de Estadística de Chile (INE), existen brechas salariales en todos los sectores económicos y ocupaciones, con un promedio de 31,7% en desmedro de las mujeres (INE, 2016). Aunque ellas cuentan con mayor capital humano^[1], según algunos estudios, los sueldos son en promedio mucho más bajos.

Otro desafío importante es que existe un vínculo entre el género y la calidad de los empleos^[2] en Chile. Las mujeres participan en menor proporción en la contratación directa, según muestra la encuesta laboral ENCLA, 2014: de 4 millones de trabajadores, el 38,2% de los contratados son mujeres (1.569.350) y el 61,8% hombres (2.539.138), confirmando una brecha de oportunidades (ENCLA, 2014).

La misma encuesta visibiliza además que las mujeres participan en un 60% en el trabajo suministrado, considerada la categoría más inestable del trabajo. La calidad de los empleos también se sostiene sobre los contratos y su antigüedad, lo que deja a los hombres en mejores condiciones laborales que las mujeres, a pesar de que la brecha en este ámbito es menos acentuada (ENCLA, 2014).

Del mismo modo, la desigualdad también se percibe en las áreas ocupacionales. La construcción cultural que ha creado los trabajos según estereotipos de lo femenino y lo masculino, indica que las mujeres todavía son mayoría en las áreas de salud (70%) y enseñanza (70,8%), hogar privado y servicios sociales, con un 83,9% (INE, 2016).

Un desafío persistente y no menor es la cobertura de la jubilación o pensión por vejez, donde existe también una amplia brecha de género. Estudios muestran que solo el 30,3%, de las mujeres mayores de 59 años están cubiertas, en comparación al 63,5% de los hombres (CASEN, 2015).

A pesar de la desigualdad al interior del mercado laboral, se puede destacar que las mujeres en Chile han logrado aumentar su presencia en él, de un 45,3% en 2010 a un 48,2% en 2015 (INE, 2015). Sin embargo, ese avance no se ha reflejado en la distribución del trabajo no remunerado dentro del hogar y el uso del tiempo.

Según cifras de la Encuesta del Uso del Tiempo (ENUT, 2015), en un día de la semana, las mujeres en Chile dedican 5,9 horas promedio al trabajo, no remunerado, a diferencia de los hombres, quienes destinan 2,7 horas. Esta diferencia es reflejo de la desigualdad entre hombres y mujeres, repercutiendo en el bienestar personal, la inserción laboral y el desarrollo de su carrera profesional. Las encuestas de tiempo libre permiten exponer cómo persisten patrones tradicionales en la división sexual del trabajo que atribuyen el cuidado y las tareas del hogar a las mujeres, perjudicando directamente la manera como se las integra a la fuerza laboral.

Ha sido a través de la incorporación del enfoque de género en las estadísticas e indicadores, que se ha podido visibilizar la situación laboral de las mujeres (empleabilidad, ocupación y participación) y, con ello, comprender cómo este panorama está vinculado al ejercicio de sus derechos, autonomía económica y en la toma de decisiones.

[1] Se comprende como el factor de la productividad de acuerdo a la formación y experiencia del trabajo.

[2] Se considera calidad de empleo, como en sus características y condiciones, la existencia y tipo de contrato, lugar, pago, así como también el tamaño de la empresa.

1.2 Avances legislativos para las mujeres trabajadoras y que buscan equiparar sus derechos

Si bien existe todavía un largo camino para conseguir la equidad, en las últimas décadas se han logrado grandes avances en materia legislativa que buscan equiparar la brecha de oportunidades laborales entre hombres y mujeres en pos de la igualdad de género.

Compromisos internacionales

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW):** es considerada la “carta fundamental de los derechos de las mujeres”. Siendo promulgada en 1979 y ratificada por Chile en 1989, exige a los Estados tomar medidas que aseguren el desarrollo pleno y adelanto de la mujer, sobre la base de la igualdad, las libertades y los derechos humanos.

- **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”:** este acuerdo define qué es la violencia contra las mujeres, y establece el derecho a vivir una vida libre de violencia, señalando que ésta es una violación a las libertades y los derechos humanos. A partir de Belem do Para (lugar donde se pactó) se presentan de manera pionera mecanismos de protección y promoción de los derechos de las mujeres frente a la violencia (física, sexual y psicológica, tanto en el ámbito público como en el privado)^[3].

- **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.** En materia de equidad de género y trabajo, Chile ha ratificado los siguientes convenios^[4]:

- » **Convenio sobre igualdad de remuneración (C100)** que tiene relación con la igualdad de salario por el mismo trabajo entre la mano de obra masculina y la femenina.
- » **Convenio sobre protección de la maternidad (C103)** que establece protección a las mujeres trabajadoras relacionado con el descanso maternal, licencia, prestaciones medicas, lactancia y fuero maternal.
- » **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111)** que insta a los estados a promover normativas que eliminen la discriminación de cualquier tipo en el empleo y la ocupación.
- » **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156)** para que los estados aseguren la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores/as con responsabilidades familiares.
- » **Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, (C189)** que está vinculado a la promoción del trabajo decente y protección de los derechos humanos para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

[3] Para la efectividad de la misma, se creó en 2004 el Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) que integra procesos de evaluación, apoyo continuo e independiente. Es un sistema de evaluación multilateral constante, que se nutre de un foro en el que Estados Parte de la Convención y un Comité de Expertas/os cooperan técnicamente. El MESECVI investiga los progresos en la ejecución de la Convención por sus Estados Parte y las tareas pendientes desde las respuestas Estatales ante la violencia contra las mujeres.

[4] Para más información sobre Convenios Internacionales de Trabajo en materia de negociación colectiva, ver Anexo página 69.

Normativa nacional

- **Derechos reconocidos por el Código del Trabajo:** beneficios sociales y laborales que buscan eliminar la discriminación que sufren las mujeres que se encuentran en edad reproductiva y que quieren ser parte de la fuerza laboral, otorgándoles derechos a las mujeres embarazadas. Estas leyes serán tratadas en profundidad en el siguiente capítulo, pero es sin duda importante mencionar brevemente alguna de ellas:

» *Derecho a sala cuna, (Artículos 203 y 205) que sigue asociado sólo a las mujeres trabajadoras; Permiso de alimentación, (Artículo 206); Fuero maternal (Artículo 201), que prohíbe despedir a una mujer embarazada y hasta un año luego de su postnatal (para el padre no se podrá desvincular del trabajo por el doble de tiempo de la duración de su permiso postnatal parental, contando diez días antes de que use el beneficio), (Artículo 197 bis); Permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año (Artículo 199); Obligación del empleador de trasladar a la mujer embarazada a un trabajo que no sea perjudicial para su salud, (Artículo 202); Permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos menores de 18 años (Artículo 199 bis); Permiso por nacimiento de un hijo (Inciso segundo del artículo 195), y permiso de los padres de hijos con discapacidad (Artículo 199 bis).*

- **Ley de Postnatal Parental, Nº 20.545:** modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso de postnatal parental, extendiéndolo a un total de 24 semanas a tiempo completo con 100% de subsidio, o 18 semanas a tiempo parcial con 50% de subsidio. Si ambos padres son trabajadores, las mujeres pueden traspasar un máximo de 6 semanas al padre del hijo/a si ella se toma la licencia completa y hasta 12 semanas si se lo toma a media jornada.

- **Ley de Corresponsabilidad Parental, Nº 20.680:** hace referencia al principio de equidad en las responsabilidades, deberes y derechos en el cuidado de los hijos. Esta modificación legal se vio impulsada debido a lo establecido por diferentes tratados internacionales que han sido suscritos y ratificados por Chile. Prima el interés del niño.

- **Ley de Acoso Sexual, Nº 20.005:** define el acoso sexual cuando un hombre o mujer realizan requerimientos de índole sexual en forma indebida, no siendo consentido por la otra persona y que afectan negativamente su situación en el trabajo o las oportunidades del mismo^[5].

- **Ley de Igualdad Salarial, Nº 20.348:** busca promover y defender la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres para evitar discriminaciones a partir del género.

- **Ley de No Discriminación, Nº 20.609:** normativa que insta a los órganos del Estado a elaborar políticas que garanticen a todas las personas, sin discriminación arbitraria, el ejercicio de sus libertades fundamentales y derechos humanos^[6].

[5] El acoso sexual es una problemática que perjudica la dignidad de los trabajadores/as, quebrantando el clima laboral de la organización o empresa. Para evitar este tipo de situaciones, el empleador debe sumar procedimientos para poder tramitar este tipo de situaciones, y proteger al acosado/da y sancionar al acosador/a.

[6] Establece la definición de discriminación arbitraria para sancionar actos de discriminación justificados en la raza, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, entre otros.

2. Participación de las mujeres trabajadoras en la organización sindical

Según se ha presentado en el apartado anterior, existen grandes brechas de género en el mercado laboral y las trabajadoras sufren de múltiples discriminaciones y dificultades para desarrollarse bajo las mismas condiciones que sus pares.

En la organización sindical se da un fenómeno parecido pues, a pesar de tener una participación más equitativa con los hombres, en comparación con el resto del mercado laboral, las mujeres acceden menos a cargos directivos y su participación es mayoritariamente en sectores feminizados.

Las estadísticas evidencian que un 15,2% de los hombres trabajadores pertenecen a alguna organización sindical, versus el 12,7% de las mujeres trabajadoras, sin embargo, su participación en cargos de decisión y dirección sindical es más escasa, como veremos más adelante (DT, 2015). Estudios demuestran que: *“A medida que se asciende en este tipo de organizaciones, se constata que la proporción de dirigentas mujeres se disminuye”* (Ibíd., 2015).

La organización sindical de las mujeres data de 1902, época en que se creó el primer sindicato de mujeres. Antes de esto, la movilización femenina se limitó a asociaciones locales y cooperativas, que organizaron sistemas cooperativos de salud, entre otros servicios. Este fenómeno fue llamado *“el mutualismo femenino popular”* por los historiadores, y se estima que habían alrededor de 700 en todo el país (Ibíd., 2015). Con los años, en la medida que las mujeres se fueron incorporando como asalariadas, mejoraron sus niveles educacionales y sus intereses por sus derechos civiles y políticos.

La creación del Movimiento pro Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH) en 1935 y otras organizaciones feministas importantes en esa época fueron claves en la conquista de derechos políticos, como el voto municipal. A pesar de que los derechos civiles y políticos fueron los más importantes en la agenda, el MEMCH ya en esa época incluyó algunas reivindicaciones laborales relacionadas con la equidad de género, como la igualdad salarial entre hombres y mujeres, mayor representación en las organizaciones, entre otras (Ibíd., 2015).

La masiva incorporación de mujeres en el mercado de trabajo en las últimas décadas ha generado efectos en la organización sindical tanto a nivel global como regional. En Chile, por ejemplo, la participación laboral femenina, que fluctuaba entre 20% y 25% entre los años 1920 y 1982 (DT, et al., 2015), tuvo un incremento importante a mediados de los años ochenta y ha seguido en esa dirección, hasta el 48,4% que hay en la actualidad (INE, 2017).

El aumento en la fuerza laboral puede explicar el incremento en la sindicalización femenina, que ha crecido sostenidamente desde 8,2% en 2002 hasta la cifra actual 12,7%. Esto representa a casi 330.000 trabajadoras afiliadas a alguna organización sindical. En el caso de los trabajadores, su tasa de sindicalización se ha mantenido estable entorno a 15% (DT, 2015). Este aumento también se refleja en la composición de los afiliados: hoy las trabajadoras representan un 35,1% de todos los afiliados. Esto significa que poco más de 3 de cada 10 afiliados en los sindicatos son mujeres.

Es importante destacar que esta afiliación no es homogénea pues, al igual que con la participación laboral de las mujeres por sectores productivos, la afiliación sindical femenina se concentra, en primer lugar, en los sectores tradicionalmente feminizados, como es el de la

enseñanza (60,5%) y servicios sociales y de salud (77,8%); en segundo lugar, en servicios personales como hoteles y restaurantes (59,8%); en tercer lugar, en el sector de la intermediación financiera (50,2%) y, por último, en el sector de comercio (49,6%) (Ibíd, 2015).

Finalmente, vale mencionar que el aumento de la participación de las trabajadoras en las organizaciones sindicales, como socias, no se refleja en su representación en cargos directivos. Estudios muestran que la división sexual del trabajo que relaciona a los hombres con el ámbito productivo y las mujeres con la esfera reproductiva, también opera al interior de los sindicatos, copiando y defendiendo estereotipos de género en las organizaciones: *“En todos los niveles de la organización sindical predominan ampliamente los hombres dirigentes por sobre las mujeres dirigentes, esto es más notorio en las confederaciones sindicales”* (Ibíd., 2015).

Las estadísticas confirman este fenómeno, mostrando que de todos los dirigentes sindicales en Chile, el 24,4% son mujeres. Esta cifra disminuye aun más en federaciones (22,7%), centrales (20,2%) y confederaciones (16,9%) (Ibíd., 2015).

Sin embargo, el hecho de que la Central Unitaria de Trabajadores por primera vez en más de 60 años sea dirigida por una mujer, llamado en la literatura como *“mujer símbolo”* (DT, 2015), podría eventualmente tener un efecto positivo en la representación de las mujeres al interior de las organizaciones sindicales. Un avance claro, que permite ser optimistas respecto a la participación de mujeres en los órganos directivos de los sindicatos y, en particular, de la propia CUT, es la reciente reforma a sus Estatutos (aprobados en su último Congreso, en enero de 2017), donde se incluyó la cuota de 30% de mujeres que contempla la Reforma Laboral (promulgada en septiembre de 2016), aun cuando no es obligatoria para las Centrales Sindicales. Esta acción voluntaria y decidida de la CUT para incentivar una presencia más importante de mujeres en todos sus estamentos directivos, tuvo un efecto inmediato en las últimas elecciones de la Central, llevadas a cabo a fines de mayo de 2017, reflejado en primer lugar en la composición actual de su Comité Ejecutivo, donde hay 5 hombres y 4 mujeres, las que ocupan los cargos de la Presidencia, Primera Vicepresidenta Nacional, Vicepresidencia de la Mujer y la Igualdad de Género, y Vicepresidencia de Relaciones Internacionales.

2.1 Negociación colectiva con perspectiva de equidad de género

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) enfatiza que la libertad sindical y la negociación colectiva deben garantizarse sin distinción o discriminación de ningún tipo, pero además, *“los sindicatos y las organizaciones de empleadores deben promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, en particular a través del proceso de negociación colectiva”* (OIT, 2013, p. 39).

Este proceso de negociación colectiva, regulada a través de convenios internacionales y por la legislación nacional, que en Chile ha sido modificada recientemente con la Reforma Laboral, podría tener un alto impacto en corregir las desigualdades tanto en el mercado laboral como en la participación sindical de las mujeres.

Un estudio de la OIT (2013), que analizó una gran cantidad de instrumentos colectivos en Centroamérica y República Dominicana con una perspectiva de igualdad de género, sugiere que los instrumentos colectivos cumplen una función reguladora de las relaciones laborales

en los espacios que la ley le permite actuar a la negociación colectiva. Esto permitiría implementar, a través de una adecuada regulación convencional, el principio de igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, con una triple eficacia: *“Un primer efecto preventivo cuando los convenios colectivos se orienten a evitar las medidas que puedan provocar o permitir tratamientos discriminatorios por razón de género en los centros de trabajo. Un segundo efecto ordenador o regulador, que determine los derechos y los deberes de las partes para la consecución de una mayor igualdad de género. Por último, un efecto sancionador, que determine los canales y procedimientos disciplinarios en la empresa y en los poderes públicos frente a las conductas discriminatorias”* (OIT, 2013, p. 40).

A pesar de las ventajas que podría tener la negociación colectiva para promover una mayor equidad de género en el mundo laboral, otro estudio de la CSI-CSA (2013) apunta a que *“las políticas públicas y la negociación colectiva con una finalidad niveladora de la desigualdad formal y material desde una perspectiva de género, no son suficientes para contrarrestar hábitos culturales, instituciones y prejuicios históricos típicos del patriarcado”* (CSI-CSA, 2013). Los autores del mismo estudio argumentan que, a pesar de ser un acontecimiento cotidiano, en los lugares de trabajo sería necesario tomar medidas no solo regulativas, sino más bien una acción social y cultural. Según esta mirada, a la negociación colectiva le queda mucho por aportar en este ámbito (CSI-CSA, 2013).

No obstante, el estudio de la OIT (2013), enfatiza que la labor que debería desarrollar la negociación colectiva con la problemática de género *“se presenta cuando los convenios, en ejercicio de su función reguladora, pactan cláusulas verdaderamente eficaces e innovadoras en relación con los derechos ya previstos en la ley, para la consecución de la igualdad real y la prohibición de la discriminación por razón de género”* (OIT, 2013).

Finalmente, se argumenta que para lograr esta transversalidad de género en los instrumentos colectivos, será necesario regular con perspectiva de género la práctica de todas las grandes instituciones que conforman la relación laboral, como por ejemplo, el ingreso al trabajo, la clasificación profesional, los sistemas de valoración, la estructura salarial, el tiempo de trabajo, la salud laboral, entre otras (Ibíd.).

En el próximo capítulo se revisará un conjunto de instrumentos colectivos de diferentes sectores en Chile, con el objetivo de encontrar cláusulas que promueven la equidad de género.



Capítulo 2

Cláusulas en los instrumentos colectivos que promueven la equidad de género

1.1 Método de investigación en la revisión de los instrumentos colectivos

La base para la elaboración de este Manual es el conjunto de instrumentos colectivos revisados, los que han sido complementados con entrevistas en profundidad a las y los dirigentes que participaron en los procesos de negociación, o fueron parte de la mesa negociadora. La combinación de un análisis cuantitativo con información secundaria cualitativa, ha permitido indagar en profundidad sobre la negociación de cada cláusula revisada y cómo los procesos ocurrieron.

Al conocer los procesos cualitativos alrededor de la incorporación de las cláusulas sobre equidad de género y relativas al trabajo femenino, se espera aportar a una mejor comprensión de las principales trabas y barreras existentes para la incorporación de estos temas en la negociación colectiva en Chile. Además, al presentar ejemplos concretos de las cláusulas que se destacan, se pretende incentivar a otros dirigentes y dirigentas a inspirarse para incorporar este enfoque en los temas cotidianos del trabajo sindical y en las negociaciones colectivas que llevarán a cabo.

Los instrumentos colectivos fueron elegidos con el objetivo de cubrir una amplia gama de sectores, desde aquellos con una alta participación laboral femenina, como el sector de Servicios Sociales y de Salud (70%) y Comercio (47,4%) hasta otros más masculinizados como en el ámbito de la Industria (32%) (INE, 2016). Dado el limitado tiempo para realizar tanto el trabajo en terreno como la sistematización, se debió establecer un máximo de instrumentos colectivos, que fuera posible conseguir a través de las entrevistas a las y los dirigentes. Por lo mismo, todos los instrumentos colectivos revisados han sido entregados por las y los dirigentes que participaron en este estudio (en su mayoría directores y directoras o presidentes y presidentas de los sindicatos) y cuentan con su consentimiento para poder ser usados en la investigación.

Para poder hacer una comparación de las diferentes cláusulas, se optó por revisar solamente instrumentos colectivos de sindicatos que negocian según el Código del Trabajo y que son de empresas privadas o estatales. El objetivo de esta comparación es entregar una orientación de las cláusulas que existen en materia de equidad de género y sobre el trabajo femenino en los instrumentos colectivos en sectores tanto tradicionalmente feminizados como también masculinizados de Chile.

Con el fin de mantener la confidencialidad de los instrumentos colectivos y de quienes nos han compartido información muy valiosa, no se mencionan nombres de empresas o de las y los dirigentes a través del Manual.

Finalmente, es importante mencionar que las cláusulas utilizadas se han agrupado siguiendo los indicadores y la metodología que usaron Abramo y Rangel (OIT, 2005) en su estudio y comparación. Las autoras de ese estudio plantearon un formato que se adapta bien a los propósitos de este Manual. En la misma línea, se realizó la clasificación según dos categorías centrales: por un lado, existen las cláusulas 'legales', que reafirman lo que ya está definido en la ley, y por otro, las cláusulas 'convencionales', que avanzan más allá del marco legal (Ibid, 2005). Sin embargo, en el transcurso de la investigación se encontraron varias cláusulas que podrían pertenecer a ambas categorías. Es decir, que reafirman la legislación, pero al mismo tiempo incluyen avances. Se profundizará en estos aspectos cuando se revise cada uno de estos temas, en el siguiente capítulo.

1.2. Descripción general de las cláusulas encontradas en los instrumentos colectivos revisados

En total se revisaron 14 instrumentos colectivos vigentes, de las siguientes ramas económicas (INE, 2017): i) Comercio (2), Actividades de atención a la salud humana (2), Información y comunicación (1), Transporte y almacenamiento (1), Actividades financieras y de seguros (4) y Actividades de alojamiento y servicio de comidas (1), Actividades artísticas y de entretenimiento (1); Minería (1) e Industria manufacturera (1).

De estos 14 instrumentos colectivos, que fueron negociados entre 2014 y 2017^[7], 7 corresponden a contratos colectivos, 6 a convenios colectivos y 1 a un Plan Colectivo de Beneficios. La duración promedio de estos instrumentos es de 37 meses, siendo lo más común los instrumentos con una duración de 24 (4) o 48 (5) meses en total.

Se encontró un total de 102 cláusulas relacionadas con el trabajo femenino o que pretenden promover la *equidad de género*, lo que da un promedio de 7 cláusulas que abordan estas temáticas por instrumento colectivo. De todas las encontradas en este ámbito, la mayor cantidad se encuentra en las categorías de responsabilidades familiares y compensaciones parentales (37), seguido por maternidad-paternidad (31) y, por último, cláusulas relacionadas con condiciones de trabajo y conciliación trabajo y familia (24). La subcategoría más frecuente de cláusulas son la que abordan el cuidado de los hijos/as, es decir, en relación a la sala cuna o jardín infantil (13). Sin embargo, vale mencionar que dentro de estas, 11 de ellas son 'legales', es decir, en gran parte reafirman lo que establece el Código del Trabajo (Artículo 203) en este ámbito. A pesar de esto, hay una diferencia en los montos que cada sindicato ha negociado para la posibilidad de contratar a alguien que cuide el hijo o hija en domicilio, si el menor padece de alguna enfermedad y no puede asistir a sala cuna, por ejemplo.

Por otro lado, vale mencionar que no se encontraron cláusulas sobre violencia y acoso laboral. Sin embargo, se encontraron 2 muy progresistas en el sector del Comercio, en el ámbito de la no discriminación: 1 cláusula sobre un Plan de Igualdad de Género y No Discriminación, haciendo mención al Código del Trabajo, Artículo 306, además de 1 cláusula sobre la implementación de una Política de Diversidad e Inclusión en la empresa. Estos últimos son avances importantes hacia la promoción de la no discriminación por parte de las y los dirigentes sindicales y el mundo sindical en general, en sus lugares de trabajo y a través de la negociación colectiva.

2. Cláusulas sobre maternidad - paternidad

La maternidad y paternidad, son uno de los ámbitos clave para la revisión de los instrumentos colectivos, pues aborda todo el proceso de conciliación entre el trabajo y la tarea reproductiva, que incluye la crianza y el cuidado de los hijos desde el nacimiento (OIT, 2005). La revisión es aún más interesante sabiendo que en Chile ha habido avances muy positivos en este ámbito en la última década. Uno de ellos es la ley de postnatal parental (Ley 20.545), promulgada en 2011 y que pretendía garantizar el mejor cuidado del hijo, permitir que más madres se beneficiaran con la protección de la maternidad, además de aumentar la corresponsabilidad del padre y madre en el cuidado de los hijos y facilitar una mayor conciliación entre familia y trabajo (Dirección del Trabajo, 2014).

[7] Del total de los instrumentos colectivos, 3 fueron negociados en 2014, 4 de ellos fueron negociados en el año 2015, 1 en 2016 y 6 de los instrumentos son de 2017.

Lo más probable es que estos avances también se verán reflejados en los instrumentos colectivos en el futuro. Aunque todavía hay mucho por avanzar en este ámbito, especialmente en lo relacionado con el cuidado y la paternidad: en la sistematización, de los 14 instrumentos colectivos revisados, 31 cláusulas pertenecían a este segmento.

De estas 31 cláusulas, menos de la mitad tratan temas tradicionalmente relacionados con las mujeres trabajadoras, como el embarazo (4), la licencia maternal (4), la lactancia (2) y el cuidado de un hijo enfermo (3). En el ámbito de la paternidad, en tanto, se encontraron 5 cláusulas. A continuación se revisan estos instrumentos por sub categoría.

Embarazo

Del total de 102 cláusulas encontradas en los 14 instrumentos colectivos, solo 4 abordan algún tema relacionado con el embarazo y periodo de gestación. Son todas cláusulas convencionales que van más allá de la ley. Dos de éstas establecen, por ejemplo, que las embarazadas tienen derecho a una colación adicional durante la jornada laboral, un aspecto importante dado la necesidad de una alimentación sana y equilibrada durante el embarazo. Otra de las cláusulas aborda un tema muy interesante, puesto que, en el rubro donde se ubica este instrumento colectivo, es necesario cambiar de funciones durante el embarazo y la trabajadora tendrá la posibilidad de capacitarse y estudiar durante su estado de gravidez:

“Durante este período (embarazo), la trabajadora podrá, si así lo estima conveniente y la compañía dispusiera de los medios y cupos necesarios, efectuar en su propio beneficio, cursos de uso de Excel, inglés o similares” (Convenio Colectivo, sector de Transporte).

» **Protección a la maternidad.** *Hay una serie de medidas de protección establecidas en el Código del Trabajo relativas a la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar. Relacionadas con el embarazo propiamente tal, incluyen, por ejemplo, el fuero maternal (Artículo 201), que significa que no se puede despedir a una trabajadora durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental (Artículo 197 bis). En caso de que el padre tome el permiso postnatal parental (Artículo 197 bis) también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo (Dirección del Trabajo, 2014). Existe también la obligación por parte del empleador de trasladar a la mujer embarazada a un trabajo que no sea perjudicial para su salud. La trabajadora debe ser trasladada sin reducción de sus remuneraciones (Artículo 202).*

Esta cláusula es sin duda un ejemplo a destacar pues las trabajadoras que se encuentren en ocupaciones riesgosas y que deben ser trasladadas a otras funciones que tal vez nunca antes han realizado, reciben como complemento la posibilidad de estudiar y capacitarse durante el embarazo, lo cual puede ser una inversión importante en el desarrollo de su carrera profesional.

Por último, vale mencionar una cláusula muy favorable del sector Financiero y de Seguros que otorga a las trabajadoras embarazadas a partir de la semana 25 de gestación, la posibilidad de retirarse una hora antes del término de su jornada contractual.

Licencia maternal y parental

Tal como se mencionó en el capítulo introductorio, la licencia maternal o la licencia postnatal parental para las mujeres trabajadoras, se extendió en el año 2011 de 12 semanas a un total de 24 semanas, si se lo toman a tiempo completo, con 100% de subsidio. Existe también la posibilidad de tomarse el periodo de postnatal parental a jornada parcial, lo que le otorga 18 semanas de subsidio a la trabajadora. Si ambos padres son trabajadores, las mujeres pueden traspasar un máximo de 6 semanas al padre del hijo/a, si ella se toma la licencia completa, y hasta 12 semanas si se lo toma a media jornada, integrándose a su trabajo^[8].

Sin embargo, las estadísticas muestran que hasta el momento muy pocos padres optan por usar esta posibilidad. De acuerdo a un estudio de la Suseso (2015), desde el 2011 y hasta diciembre de 2014, el número de subsidios por permiso postnatal parental traspasados por la madre al padre, fue de 798 casos, lo que representa el 0,26% del total de subsidios iniciados (Suseso, 2015). La mayor cantidad de subsidios de postnatal parental se tomaron en jornada completa (98,3%) y la distribución se concentra principalmente en las CCAF^[9], con un 50,4% del total de subsidios iniciados. Las ISAPRES y la Subsecretaría de Salud Pública concentran un 26,4% y 23,2%, respectivamente (Ibíd.).

De las 6 semanas que podrían gozar los padres, en promedio, las madres que han traspasado semanas del permiso postnatal parental al padre, lo han hecho por 32,1 días, equivalentes a 4,6 semanas. Los padres que toman mayor cantidad de días tienen entre 46-50 años (Ibíd.)^[10].

Sin embargo, de los 14 instrumentos revisados, solo 4 cláusulas convencionales abordan la licencia maternal y ninguna la licencia postnatal parental. Tres de las cláusulas establecen un pago por parte de la empresa a la trabajadora que consta en la diferencia del sueldo mensual y el tope del subsidio de pre y post natal que debe recibir del organismo previsional. Por ejemplo, esta cláusula lo describe de la siguiente forma:

“Licencia pre y postnatal: La empresa pagará 100% la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de 64,7 UF que le cancela el organismo previsional respectivo” (Contrato Colectivo, 2015, sector Información y Comunicación).

Otra cláusula convencional aborda la posibilidad de recibir un anticipo por parte de la empresa del subsidio por enfermedad, cuando la trabajadora se acoja a licencias médicas, incluida la licencia maternal. Este es un importante aspecto, en casos que los subsidios del organismo previsional por alguna razón se demoraran y la mujer trabajadora se encuentre recién saliendo a su licencia postnatal, con todos los gastos que implica tener un bebé.

Paternidad

A pesar de los avances respecto a la ley de postnatal parental (año 2011), como mencionamos en el subcapítulo anterior, solo 5 cláusulas abordan este tema. Tres de ellas van más allá de solo reafirmar el permiso establecido por la ley, que es de 5 días hábiles pagados (inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo) en caso de nacimiento de un hijo^[11], y en dos casos otorga a los padres 2 días hábiles adicionales a lo que establece la legislación y, en el tercer caso, un día adicional.

[8] Ficha Básica, Ley de postnatal, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

[9] Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF) son corporaciones de derecho privado, sin fines de lucro, que tienen por objetivo administrar, respecto de sus afiliados, prestaciones de seguridad social como la licencia pre y post natal.

[10] Suseso, 2015, Subsidio por Permiso Postnatal Parental 2011-2014. Superintendencia de Seguridad Social.

[11] El que podrá 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.

Por ejemplo, esta cláusula lo incorpora de la siguiente forma:

“Siete días corridos en caso de nacimiento de un hijo. El derecho al beneficio debe acreditarse con el certificado de nacimiento respectivo” (Contrato Colectivo 2017, sector Actividades de atención a la salud humana).

Las otras dos cláusulas relativas a este tema en los instrumentos revisados solo reafirman el permiso de 5 días establecido por la legislación. Sin embargo, vale subrayar que el hecho de que los padres en Chile hoy tengan 5 días hábiles corridos por ley, es un avance importante. Porque si comparamos este permiso con lo que existía hace una década, en el estudio de Abramo y Rangel (OIT, 2005), solo 22 cláusulas (18%) de las 125 cláusulas de género encontradas, trataban el tema de la paternidad. Pero en ese entonces, los padres trabajadores solo tenían derecho a 1 día según el Código del Trabajo y las cláusulas encontradas en su revisión iban más allá, al concederles 2 o 3 días de permiso adicional (OIT, 2005). Se podría pensar que con el avance de concederles 5 días hábiles a los padres, el tema ha empezado a desaparecer de las mesas de negociación, excepto contados casos.

Lactancia y permiso para alimentar al hijo menor a 2 años

En comparación con el estudio que trató este mismo tema hace más de una década (Abramo y Rangel, OIT, 2005), se observa un avance muy leve. Las autoras de ese estudio encontraron solo una cláusula sobre lactancia dentro de las 125 que revisaron. En esta investigación se encontraron 2: una que reafirma lo que ya establece la ley respecto a la movilización por el permiso a alimentar al hijo/a menor de 2 años, y otra que va más allá de la ley, al darle un permiso de 2 horas diarias para alimentar al hijo menor de 2 años:

“La trabajadora que opta por usar su derecho a alimentar a su hijo menor de 2 años al final o al inicio de la jornada, según establece el artículo 206, inciso C) del Código del Trabajo, tendrá derecho a 2 horas diarias, incluyendo los tiempos de traslado” (Convenio Colectivo, 2017, sector Industria).

» **Permiso de alimentación.** *Las trabajadoras tendrán derecho, a lo menos, una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Se puede elegir entre alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador: a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo. b) Dividiéndolo en dos porciones. c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre a la sala cuna, según el Artículo 203, del Código del Trabajo. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203. Importante destacar que en caso que el padre y la madre sean trabajadores, ambos podrán acordar que sea el padre quien ejerza el derecho de alimentar al hijo menor de 2 años (Artículo 206, Código del Trabajo).*



Cuidado infantil

Como ya se mencionó al inicio, en este ámbito se encontraron 11 cláusulas que son legales (sin embargo, varias van más allá respecto a los montos negociados por el cuidado del menor en domicilio, en caso que no pueda asistir a una sala cuna), y 2 cláusulas convencionales, que van más allá, incluyendo el cuidado de niños mayores a 2 años.

Lo que generalmente varía entre las diferentes cláusulas legales son los montos compensatorios negociados para poder optar a la posibilidad de cuidar el hijo/a menor de 2 años en casa, en caso que por razones médicas no pueda asistir a la sala cuna. Estos montos van desde \$100.000 hasta \$228.000 pesos mensuales. Solo una cláusula legal va más allá, al darle el derecho a la madre de elegir si quiere optar por mandar al hijo o hija a sala cuna o contratar una cuidadora a domicilio para él o la menor de 2 años, sin la necesidad de tener razones médicas especiales.

“La empresa pagará a la trabajadora un monto diario por cada día trabajado, con el fin de que pueda cubrir los gastos de los honorarios de una profesional “asistente de párvulos” que cuide a su hijo menor de 2 años en el hogar (incluyendo la movilización y alimentación de la profesional)” (extracto de cláusula del Convenio Colectivo, 2017, sector Industria).

» **Derecho a sala cuna.** *Las empresas que ocupan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El empleador debe pagar los gastos de sala cuna, directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años. La sala cuna debe ser designada por él y contar con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. Además, pagará el valor de los pasajes de la trabajadora para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento. El trabajador (hombre) que por sentencia judicial se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador. Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial (Artículos 203 y 205, Código del Trabajo).*

En este mismo sector, las y los dirigentes también negociaron una especial atención a las trabajadoras que deben trabajar en turnos durante fines de semana y feriados, lo que se puede ver como un fomento a que más mujeres se puedan incorporar en estos horarios que tradicionalmente han sido ocupados por hombres. Esta cláusula es un muy buen ejemplo de esto:

“Las trabajadoras que presten servicio en régimen de turnos, el monto diario para el cuidado del menor de 2 años en el hogar, se le duplicará los días sábados, domingos y festivos, en que deban prestar servicios. Lo mismo ocurre si una trabajadora con jornada de trabajo general deba concurrir de forma extraordinaria a trabajar fuera de su jornada de trabajo, en sábados, domingos o feriados. El pago de este monto se mantendrá cuando la mujer se encuentre con licencia médica, excluida la licencia maternal” (extracto de cláusula del Convenio Colectivo, 2017, sector Industria).

Otro buen ejemplo se da en el sector de Atención a la salud humana, en el cual la cláusula sobre sala cuna establece el servicio de cuidado

infantil 24 horas al día, incluidos feriados, para las trabajadoras de esta Clínica. Esto favorece sin duda la incorporación laboral de las mujeres de este sector con niños pequeños y al mismo tiempo apoya la conciliación entre la vida laboral y familiar.

“La Clínica mantiene una sala cuna propia para los /as hijos/as de los trabajadores hasta 2 años, que funciona en turnos diurnos y nocturnos, inclusive domingos y feriados, conforme a la reglamentación que permita el mejor aprovechamiento del servicio” (Contrato Colectivo, 2017, sector Actividades de atención a la salud humana).

En los últimos años ha habido algunos proyectos de ley para hacer el derecho de sala cuna universal y compartido entre trabajadores y trabajadoras¹², aunque ninguno ha sido aprobado hasta el momento. Respecto a esto, en esta revisión solo se encontró una cláusula que incorpora la posibilidad de que trabajadores (hombres) puedan —en casos excepcionales— optar por este derecho: *“Se mantiene además cuatro cupos permanentes para niños de trabajadores varones con problemas transitorios” (Contrato Colectivo, sector Actividades de atención a la salud humana, 2017).* Otros 3 instrumentos hacen mención a que el padre obtiene el derecho a sala cuna solo en caso de fallecimiento de la madre o si obtiene la tuición legal del menor.

Por último, se encontraron dos cláusulas que van más allá de la ley, en donde se logró negociar un aporte mensual para el jardín infantil, para niños mayores de 2 años. Una de las cláusulas establece la posibilidad de que el niño o niña siga en el establecimiento proporcionado por la empresa hasta los 3 años, pagando un costo adicional diferenciado. Las trabajadoras que deciden contratar otro sistema de cuidado tendrán derecho a un bono compensatorio por cada hijo menor de 5 años. La otra cláusula en este ámbito establece un pago mensual a las trabajadoras como ayuda parcial al costo del jardín infantil:

“Jardín Infantil, para las trabajadoras con hijos/as de 2- 5 años, ambos inclusive, la empresa otorgará un bono mensual. En caso del fallecimiento de la madre o que el trabajador tenga la tuición legal del hijo/a podrá obtener este beneficio. La empresa pagará el monto directamente al establecimiento” (Contrato Colectivo, 2015, sector Información y Comunicaciones).

Cuidado del hijo enfermo

La legislación establece el derecho a cuidar al hijo menor de 1 año por enfermedad grave para las madres y padres trabajadores. Pero después del año de edad del hijo o hija esta posibilidad termina y existe solo el Artículo 199 bis, permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de sus hijos menores de 18 años y que establece que en caso de *“un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella” (Artículo 199, bis).* Este derecho es sin duda una ayuda, pero el permiso es solo en caso de accidente grave y para el resto de enfermedades comunes que suelen aquejar a los menores, no rige. Esto puede generar muchas dificultades tanto para mujeres trabajadoras como hombres trabajadores en conciliar su vida laboral y familiar.

Este es, por lo mismo, un ámbito interesante para la negociación colectiva. Sin embargo, en los instrumentos colectivos revisados solo se encontraron dos cláusulas que hacen referencia a un permiso adicional. La primera cláusula del sector de Información y Comunicaciones aborda un permiso adicional, sin definir restricción de edad de los hijos:

[12] Las diputadas Camila Vallejo y Karol Cariola, junto a sus compañeros de Bancada Lautaro Carmona y Daniel Núñez, además de Manuel Monsalve P5, Matías Walker DC, Andrea Molina UDI, los independientes Karla Rubilar y Vlada Mirosevic y otros parlamentarios de distintos sectores, presentaron un proyecto de ley, el 15 de diciembre, 2016, que busca hacer universal el derecho de trabajadores y trabajadoras de empresas y servicios públicos a hacer exigible salas cuna para sus hijos. Fuente: <http://www.karolcariola.cl/diputados-presentan-proyecto-para-hacer-universal-el-derecho-de-trabajadores-y-trabajadoras-a-sala-cuna/>

“Permiso por enfermedad grave: La empresa dará las facilidades necesarias en caso de enfermedad grave o accidente del cónyuge, conviviente civil, hijo/a, por un máximo de 5 días hábiles. En caso que el trabajador deba trasladarse fuera de su lugar de trabajo a otras localidades, este permiso se extenderá a 10 días hábiles al año” (Contrato Colectivo, 2016, sector Información y Comunicaciones).

Por último, hay otra cláusula que también va más allá de la ley al otorgarle al trabajador la diferencia entre el sueldo mensual y el tope de subsidio en caso de enfermedad grave del hijo/a menor de 1 año, de manera escalonada, dependiendo de la cantidad de meses que dure la licencia:

“La empresa pagará 100% de la diferencia entre la renta real de la empleada y el tope de 64,7 UF que le cancela el organismo previsional respectivo hasta 30 días de licencia. De 30 – 60 días la empresa pagará 90%, de 61-90 días pagará 80% y después va reduciendo 10% cada 30 días hasta finalizar el pago de la diferencia desde el día 301 en adelante” (resumen de cláusula, Contrato Colectivo, 2016, sector Información y Comunicaciones).

» **Permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año.** *Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar por motivo de enfermedad grave, previamente acreditada mediante certificado médico, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio por el periodo que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial. La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección también pueden usar este permiso (Artículo 199, Código del Trabajo).*

3. Cláusulas sobre responsabilidades familiares

Analizando la sistematización de la información recogida, vale también mencionar que una gran cantidad de cláusulas se encuentran bajo la categoría de ‘Responsabilidades familiares’ (siguiendo la metodología de Abramo y Rangel, 2005), abordando diferentes tipos de compensaciones parentales como son los bonos o asignaciones por natalidad, familiar, de estudios/educación.

En este ámbito, todas las cláusulas son convencionales pues no hay legislación relacionada en este aspecto. En las entrevistas a las y los dirigentes se ha podido recoger las experiencias de varias negociaciones y que las y los socios de los sindicatos solicitan cada vez con mayor frecuencia que estos tipos de cláusulas de ‘compensaciones parentales’ sean incorporadas en los instrumentos colectivos, en comparación con aquellas que abordan las condiciones laborales o condiciones especiales de trabajo, por ejemplo.

Esto se refleja en la cantidad de cláusulas encontradas en esta subcategoría. De las 36 encontradas en los instrumentos revisados, 25 están dentro de lo que se llama las ‘compensaciones parentales’ (OIT, 2005), y de éstos, 11 tratan algún tipo de Asignación/Bono por educación, 7 abordan la asignación por natalidad o nacimiento y 7 son sobre las asignaciones familiares. Finalmente, 11 cláusulas están dentro de ‘Licencias especiales’, que son la única categoría que no incluye un monto o compensación monetaria en efectivo y son por lo mismo muy interesantes de analizar.

Asignación de educación

De las 11 cláusulas que abordan el tema de las asignaciones escolares a las y los trabajadores, 3 de ellas son generales para todos, estableciendo un monto fijo de bono a las y los trabajadores que pertenecen al sindicato y que generalmente se paga una vez al año. Una de éstas además incluye el derecho a un conjunto de útiles escolares tanto para hijos/as como para trabajadores/as estudiando:

“Los hijos/as que cuentan con el bono de escolaridad reciben también, al inicio de cada semestre un conjunto de útiles escolares. Los trabajadores que cursen estudios en algunos de los niveles mencionados en esta cláusula, también tienen derecho a recibir estos útiles escolares, mostrando un certificado válido” (extracto de cláusula del Contrato Colectivo, 2017, sector Comercio).

De las otras cláusulas, hay una que especifica que el bono debe ser al menos para 50 hijos/as de las y los trabajadores e incluye también el nivel de jardín infantil como objeto de la asignación, sin establecer el monto de ésta. Las otras cláusulas abordan sistemas de becas para incentivar estudios, desde la educación básica hasta la superior, de un cierto número de hijos/as, como para trabajadores/as de la empresa, que se definirá cada año. Por último, vale mencionar una cláusula del sector de Actividades financieras y de seguros, que además otorga un bono para el cónyuge del trabajador o trabajadora que acredite estudios de niveles medio, técnico, profesional o universitaria, en instituciones reconocidas.

Asignación por nacimiento

Dentro de las 7 cláusulas encontradas en este tema, todos otorgan una compensación monetaria a las y los trabajadores cuando tienen un hijo/a. Sin embargo, una de ellas establece que el bono es específicamente para hombres trabajadores que son padres:

“En caso que durante la vigencia del presente Convenio un trabajador sea padre o adopte un hijo, la compañía lo bonificará con una asignación única por cada hijo” (Convenio Colectivo, 2015, sector Transporte).

Al contrario, se encontró una cláusula del sector Actividades artísticas y de entretenimiento que usa un lenguaje inclusivo, mencionando que tienen derecho a este beneficio tanto ‘trabajadores como trabajadoras’:

“La corporación... pagará a sus trabajadores y trabajadoras, en caso de nacimiento de un hijo/a, un bono, que se pagará en dinero. Este beneficio se hará también extensivo en los casos de adopción o tuición autorizados por la ley. Para tener derecho a este beneficio el trabajador o trabajadora deberá exhibir el certificado de nacimiento correspondiente...” (extracto del Plan Colectivo de Beneficios, 2017, sector Actividades artísticas y de entretenimiento).

Esto es muy interesante, pues en la mayoría de los instrumentos revisados no es común usar un lenguaje inclusivo sino el general ‘trabajador’ y se asume que se refiere tanto a mujeres como hombres trabajadores. Se retomará este punto al final del capítulo.

Asignación familiar

De las 37 cláusulas dentro del ámbito de compensaciones parentales, 7 tratan una asignación familiar de diferentes características, que se explican a continuación.

Dos de ellas establecen una asignación monetaria que se paga a inicios de marzo de cada año. Otra cláusula concede una asignación familiar suplementaria al bono de inicio de año, y se paga mensualmente en un monto a la trabajadora/ trabajador por cada carga legal previamente inscrita en la Caja de Compensación.

Hay dos cláusulas que se destacan por ser diferentes y más avanzadas que el resto, primero, una que concede un bono anual para las y los trabajadores que tengan hijos con alguna discapacidad. La inclusión de estos asuntos en los instrumentos colectivos promueve la igualdad de oportunidades y la inclusión, y además, es una gran ayuda económica para los padres, debido a los gastos médicos que algún grado de discapacidad puede generar:

“Se otorgará a todos aquellos trabajadores que tengan hijos que padezcan discapacidad... un pago de un bono anual. El monto por cada hijo, será pagado conjuntamente con las remuneraciones del mes de abril de cada año” (Convenio Colectivo, 2015, sector Transporte).

Finalmente, vale destacar una cláusula interesante que busca equiparar las condiciones y las compensaciones a las y los trabajadores que no tengan hijos o hijas en edad escolar o los que no tuvieron. Esta cláusula de alguna forma les asegura una compensación económica independiente de las cargas familiares:

“Asignación de invierno: La Empresa otorgará una vez al año un bono de invierno a cada una de las trabajadoras que no hayan sido beneficiarias con el bono de escolaridad” (Contrato Colectivo, 2017, sector Actividades de alojamiento y servicio de comidas).

Licencias especiales

En esta categoría se encontraron 12 cláusulas que abordaron temas relacionados con permisos anuales de carácter personal/ administrativo con goce de sueldo, pero también se encontró que dentro de esta categoría se abordan permisos sin goce de sueldo. Vale subrayar la importancia de estos tipos de cláusulas para fomentar la conciliación entre trabajo, familia y vida personal y la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos u otras responsabilidades familiares.

De las cláusulas encontradas en esta materia, 8 abordan permisos ‘personales’, ‘días libres adicionales, o ‘ permisos administrativos’ de 1 a 6 días anuales. En 4 de los casos, las y los trabajadores pueden fraccionar los días a medios días, para así obtener una mayor flexibilidad de permisos. De estas cláusulas, una del sector Transporte (2015) es la más larga, otorgando el derecho a 6 días libres adicionales, con goce de sueldo. Esta es la medida más favorable hacia un mayor equilibrio de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres trabajadoras, dentro de las cláusulas revisadas.

Vale destacar también una cláusula que otorga al personal, de un sector de la salud, con más de 3 años de antigüedad en la empresa y que labore en 4to turno normal, y/o 4to turno nocturno, adscritos al convenio colectivo: *“derecho a cinco días corridos de vacaciones de invierno que deberán tomarse entre el 1 de mayo y 31 de agosto cada año. No podrán acumularse o ser pagados en efectivo”* (Convenio Colectivo, 2017, sector Atención a la salud humana).

Esta es una cláusula negociada para equiparar las condiciones de las trabajadoras y trabajadores que laboren en turnos y para quienes el hecho de poder disfrutar unos días con sus familias durante las vacaciones de invierno será muy valioso.

En el sector Financiero y de Seguros, encontramos una cláusula que otorga un permiso especial, relacionado con exámenes para las y los

trabajadores que cursan educación superior: “Permisos por educación, las partes acuerdan los siguientes días por concepto de permisos por educación: i) Estudios superiores: 2 días hábiles al año para exámenes semestrales, ii) Examen de grado: 3 días hábiles/año” (Contrato Colectivo, 2016).

Finalmente, en dos instrumentos colectivos se encontraron cláusulas que abordan la posibilidad de tomar permisos sin goce de remuneraciones para distintos fines, previamente evaluado por la empresa. Esta posibilidad es sumamente importante para las y los trabajadores con responsabilidades familiares pues, en caso de alguna urgencia o enfermedad de un familiar, podrán ausentarse por un periodo sin perder el trabajo.

Según el Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores con responsabilidades familiares, ratificado por Chile en 1994, los Estados deben incluir políticas nacionales que ayuden a personas con responsabilidades familiares, a desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación.

» El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) se refiere a la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras. Reconoce los problemas y necesidades particulares que enfrentan los trabajadores con responsabilidades familiares, definidos como “trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos/as a su cargo, y con otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella”. Este Convenio establece la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan ejercer su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. La Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165) especifica medidas de apoyo para garantizar el acceso, permanencia y reintegro al trabajo de los trabajadores/as con responsabilidades familiares. Agrega medidas destinadas al mejoramiento de las condiciones de trabajo y la calidad de vida, como la reducción de la jornada de trabajo y la flexibilidad de horarios. Propone medidas que tomen en cuenta las condiciones de quienes trabajan a tiempo parcial, temporeros y quienes laboran a domicilio (OIT, PNUD, et al., 2013, p. 106).

4. Cláusulas sobre condiciones laborales y conciliación de vida laboral y familiar

Las cláusulas en este ámbito tienen por objetivo: “atender a las necesidades específicas de las trabajadoras en el ambiente de trabajo” (Abramo y Rangel, OIT, 2005) y se han agrupado en cuatro subcategorías, como se puede observar de el recuadro en la página 40: jubilación, jornada laboral y flexibilidad horaria, seguridad y salud laboral, y salud de la mujer. Se dará, además, un especial énfasis a la conciliación entre vida laboral y familiar, en el capítulo sobre jornada laboral y flexibilidad horaria.

» Cabe subrayar que mediante la Reforma Laboral se reconocieron nuevas materias que podrían ser objeto de la negociación colectiva. Algunas de ellas están relacionadas con la promoción de la equidad de género y la corresponsabilidad familiar y podrían llegar a fomentar la cantidad de acuerdos y cláusulas en esta materia. Por ejemplo, el Artículo 306 del Código del Trabajo menciona como posibles materias de negociación: i) Acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, ii) El ejercicio de la corresponsabilidad familiar, iii) Planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa y iv) Acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad. Más adelante en este capítulo se verá cómo esto podría reflejarse en los instrumentos colectivos.

Jubilación

Se encontró una cláusula muy alentadora y avanzada en el sector de la Industria, sobre un aporte adicional a la cuenta de AFP de cada trabajador y trabajadora.

Por un lado, se negoció que *“La empresa efectuará, en los meses de junio de 2018, junio de 2019 y junio de 2020 un depósito convenido en la respectiva cuenta de capitalización individual del fondo de pensiones de los trabajadores que son parte del presente convenio”*^[13] (Convenio Colectivo, 2017, sector de la Industria).

Esta primera parte de la cláusula tiene por objetivo equiparar las jubilaciones entre las trabajadoras y los trabajadores, al diferenciar los montos por edad. Al hacer esto, se enfatiza la desigual posibilidad de cotizar (ya que hoy la ley establece que las mujeres deben jubilarse a los 60 años). Por ejemplo, en el convenio se concede que *“para el trabajador hombre que al 31 de diciembre de 2016 sea mayor de 46 años de edad, el depósito será equivalente al 3,2%”*^[14], y para la trabajadora que a esa misma fecha sea mayor de 41 años de edad, el mismo depósito sea de igual porcentaje” (Convenio Colectivo, 2017, sector de la Industria).

Estas intenciones incorporadas a través de la negociación colectiva muestran la posibilidad de abordar profundas desigualdades sistemáticas instaladas en la sociedad chilena, como son las diferencias en las jubilaciones entre mujeres y hombres trabajadores.

Estudios recientes sobre el estado actual del Sistema de Capitalización Individual (AFP, 2015; Comisión Bravo, et al., 2015), *“reconocen la existencia de reglas que sitúan a las mujeres en una posición desventajosa frente a los hombres, haciéndolas recibir, en promedio, pensiones inferiores para un mismo nivel de ahorro previsional”* (Comunidad Mujer, 2016). Esto está principalmente relacionado con las edades legales de jubilación, que son 65 años para los hombres y 60 años para las mujeres. Estas diferencias resultan en periodos de ahorro más reducidos para las mujeres, *“al mismo tiempo que deben financiar pensiones por un tiempo más prolongado como consecuencia de una mayor esperanza de vida”* (Ibíd. 2016).

La otra parte de esta cláusula pretende corregir esta desigualdad a largo plazo y se ha logrado que la empresa adicionalmente haga un esfuerzo en la equiparación de las jubilaciones: *“la Empresa incrementa su aporte mensual en el caso del personal femenino: en un 0,25 - 0,5% del sueldo base de la trabajadora con el correspondiente tope legal imponible. Los aportes establecidos en este párrafo, en su proporción mensual, deberán efectuarse cada mes por ambas partes junto a las cotizaciones previsionales”* (extracto de Convenio Colectivo, 2017, sector Industria).

[13] El valor convenido es equivalente al 2,2% de veinte veces respecto al sueldo base mensual, más complemento y más bonificación de turno y de mantención.

[14] 3,2% de veinte veces respecto al sueldo base mensual, más complemento y más bonificación de turno y de mantención. En ambos casos el depósito señalado tendrá un valor mínimo equivalente a 7 UTM.

Jornada laboral y flexibilidad horaria

Según un estudio de varias agencias de Naciones Unidas *“La actual jornada laboral normal tiene una fuerte impronta de género: se basa en la suposición de un trabajador que está libre de trabajo no remunerado, porque detrás de él se encuentra una mujer que se ocupa de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, ancianos y enfermos”* (OIT, PNUD, et al., 2013).

La Reforma Laboral por primera vez aborda estos temas específicamente en la legislación, al innovar el reconocimiento a nuevas materias relacionadas con la equidad de género que pueden ser objetos en una negociación colectiva. Estas nuevas herramientas, dentro de las que se enmarcan los *“acuerdos para la conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares y el ejercicio de la corresponsabilidad familiar”*, entregan la posibilidad a las organizaciones sindicales de dialogar con sus empleadores con el fin de pactar, por ejemplo, condiciones, beneficios y distribución de la jornada, que busquen fomentar la corresponsabilidad e involucrar al padre en el cuidado de los hijos.

» **Pactos sobre condiciones especiales de trabajo.** *En aquellas empresas en las que la afiliación sindical sea igual o superior a 30% del total de los trabajadores, los sindicatos de forma separada o conjunta podrán acordar pactos sobre condiciones especiales de trabajo. Un ejemplo puede ser Pactos sobre la jornada semanal (Artículo 375) donde la jornada sea distribuida en 4 días, con un máximo de 12 horas diarias. También pueden ser Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares (Artículo 376) que tienen por fin acordar sistemas de jornadas especiales que compatibilicen su jornada laboral y su tiempo con la familia (Gay, A., et al., 2016).*

En esta revisión se encontraron 11 cláusulas que de alguna forma abordaron la jornada laboral y flexibilidad horaria, de las cuales 9 son convencionales y 2 son legales, reafirmando lo que establece el Código del Trabajo respecto a los turnos para ciertos sectores. Las cláusulas relacionadas con la jornada laboral y que buscan reducir las horas de trabajo y/o dar más flexibilidad a los trabajadores son también muy importantes para la conciliación entre la vida laboral y familiar.

Dentro de las cláusulas encontradas, se destacan 2: una en el sector de la Información y Comunicaciones y otra en el sector de Actividades artísticas y de entretenimiento, que han logrado en sus instrumentos colectivos reducir la jornada laboral de las 45 horas semanales que establece el Código del Trabajo, a 40 horas semanales para todas y todos los trabajadores que se rigen por los instrumentos colectivos. Un ejemplo es la siguiente cláusula:

“La jornada ordinaria máxima de trabajo en la Corporación para sus trabajadores y trabajadoras será de 40 horas semanales. La jornada diaria de trabajo se interrumpirá en una hora como máximo o media hora como mínimo, para descanso y alimentación, la que no será imputable a la misma”. (Plan Colectivo de Beneficios, 2017, Actividades artísticas y de entretenimiento).

» **Jornada laboral.** *La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 45 horas semanales; el máximo legal (las 45 horas) debe ser distribuido en la semana en no menos de cinco ni en más de seis días, y la jornada no puede exceder de 10 horas diarias. (Artículo 22 y 28 del Código del Trabajo).*

También se destaca una cláusula de flexibilidad horaria u opción de turnos elegibles para las trabajadoras con niños menores de 2 años del sector de Transporte. Las opciones incluyen, por ejemplo, la posibilidad de elegir turnos que no incluyen trabajo nocturno o fines de semana. Además de estas posibilidades, las trabajadoras tienen la opción de trabajar media jornada hasta que su hijo tenga 2 años. La media jornada se distribuye en forma de turnos “quincenales”, es decir, trabajando 15 días (respetando los descansos legales correspondientes durante este periodo) y descansando 15 días seguidos (Convenio Colectivo, 2016, sector Transporte).

Este mismo sindicato tiene otra cláusula en su Convenio Colectivo que da a todo el personal la posibilidad de optar por turnos de media jornada llamada ‘Jornadas especiales en temporada baja’: *“La empresa ofrece 10 cupos trimestrales, de marzo a noviembre, para trabajadores y trabajadoras que quieran trabajar media jornada.”*^[15] (Convenio Colectivo, 2016, sector Transporte).

Otro de los contratos colectivos revisados, del sector comercio, tiene una cláusula que trata la jornada semanal de trabajo y la planificación horaria. En ella se acordó que la jornada máxima semanal será de 45 horas, las que se distribuirán en 5 o 6 días de labores.

El elemento a destacar es que se negoció que la jornada semanal fuera determinada de forma similar dentro de la misma semana, iniciándose un lunes y terminando el día domingo: *“Para estos efectos, las partes acuerdan que el inicio de las jornadas del segundo, tercer, cuarto, quinto y sexto día de la semana (si cabe) no podrá verificarse más de 60 minutos antes o después de la hora en que se inició la jornada del primer día de la misma semana laboral”* (Contrato Colectivo, 2017, sector Comercio).

Estos acuerdos entre las y los trabajadores y las y los empleadores pueden ser muy favorables para la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de las y los trabajadores pues, por ejemplo, al tener un mayor control horario, pueden planificar las responsabilidades familiares y dividir las dentro de la familia con su esposo/a o pareja.

Finalmente, hay también dos cláusulas que abordan salidas anticipadas. Una de ellas establece que todas y todos los trabajadores que se rigen por el convenio colectivo podrán terminar su jornada laboral a las 17 hrs los viernes. La otra cláusula va en la misma dirección, estableciendo una salida anticipada a las 16.30 hrs, un viernes cada mes.

Estas buenas prácticas dentro de sectores tan diversos muestran un interés desde el mundo sindical de abordar la corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar en los instrumentos colectivos. Al incorporar la flexibilidad horaria para las y los trabajadores es posible que se pueda promover la idea de compartir las responsabilidades familiares. Y, por otro lado, al establecer una jornada laboral similar semanalmente, como han hecho en uno de los instrumentos del sector Comercio, les facilita a las y los trabajadores organizar el cuidado de las personas a su cargo y facilita para todos y todas una armonía y mejor conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Seguridad y salud laboral

Se encontraron 11 cláusulas que están relacionadas con la seguridad y salud laboral, pero solo en un caso se refiere a materias de salud laboral (un lugar de descanso para el personal en el sector de salud privado). Las demás abordan la entrega de uniformes o vestimenta por parte de las empresas al personal.

[15] Bajo las condiciones que cumplan a lo menos las siguientes condiciones: 1. Que su última evaluación de desempeño sea “esperado” o superior; y 2. No tener faltas graves en los últimos 6 meses”.

Vale la pena mencionar que no siempre se entrega la ropa de trabajo o uniformes para todas las categorías de trabajadores, lo que deja abierta una interrogante respecto a la igualdad de condiciones en este tema. Por ejemplo, en una cláusula del sector comercio se divide las prendas a entregar según jornada laboral y los que trabajan jornada completa tienen derecho a recibir algunas prendas más que el personal part-time.

En una cláusula del sector de Comunicaciones solo se entrega vestimenta a ciertas categorías del personal que atiende clientes. Esta cláusula hace además una división por sexo, que podría eventualmente verse como un factor discriminatorio para el personal masculino: *“Adicionalmente al personal femenino, que tenga labores administrativas, (no front office) y que labore de la novena región al sur, la empresa proporcionará un abrigo o impermeable cada 3 años”* (Contrato Colectivo, 2015, sector de Información y Comunicación).

En este último caso vale mencionar que la misma cláusula al parecer pretende equiparar esta diferencia al establecer que: *“A todos los trabajadores que no reciben ningún tipo de vestimenta de trabajo, la empresa les proporciona un soft-shell con el logo institucional cada 2 años de vigencia del presente Contrato Colectivo”* (Contrato Colectivo, 2015, sector de Información y Comunicación).

Dos cláusulas encontradas conceden la entrega de ropa o uniformes de trabajo de acuerdo al sexo del trabajador. En una de ellas, del sector comercio, no queda claro qué pasa con los vendedores de tienda del sexo masculino, puesto que la cláusula establece la entrega de ropa e implementos al personal femenino de ventas y administración, tanto en temporada de invierno como en verano, y no hace mención al tipo de ropa que se entregará a un vendedor masculino (Contrato Colectivo, 2017, sector Comercio).

La otra cláusula es del sector de Atención a la salud humana privado (2017) y establece algo muy parecido sobre la entrega de implementos de trabajo tanto al personal femenino como masculino, pero divididos por categorías de ocupaciones. Así, se asume que no habrá varones en ciertas categorías típicamente ‘femeninas’ y viceversa, pues la lista de ocupaciones para la entrega de ropa del personal masculino incluye cargos como: ‘Portería y ambulancia’, o ‘Mantención, Carpintería, Jardinería y Cerrajería’, cargos que no aparecen en el listado de ropa para el personal femenino. Sin profundizar en lo que esto genera para la igualdad de oportunidades, ¿qué pasa si, por ejemplo, una mujer quisiera trabajar en alguna de las labores definidas como ‘masculinas’? ¿O, al revés? Aparentemente, no habrá ropa de trabajo adecuada para ella o él.

Como este Manual busca encontrar cláusulas que promuevan la equidad de género, es importante abordar este asunto.

Vale mencionar también que en 3 de los instrumentos colectivos, hay 3 cláusulas en que no se hace una división de categorías de ocupaciones por sexo para la entrega de los uniformes o ropa de trabajo. Un ejemplo, está en el sector de Atención a la salud humana, el cual además incorpora al sindicato y otros trabajadores/as en la selección de la vestimenta:

“La Empresa seguirá entregando ropa de trabajo al personal que labore en las residencias y, que por la naturaleza de sus funciones así lo requieran. La confección, diseño y calidad de la ropa serán determinados exclusivamente por la Empresa no obstante lo anterior, en forma previa a la definición de la ropa a entregar, la empresa invitará a la directiva del sindicato como a otros trabajadores, a un desfile o muestreo de los diferentes uniformes para poder recabar su opinión sobre la materia” (sector Atención a la salud humana, Contrato Colectivo, 2015).

Por último, es importante destacar que en una de las cláusulas se menciona la entrega de un uniforme especial a las mujeres embarazadas, que no es menor, puesto que durante el embarazo la trabajadora podrá necesitar ropa más cómoda, que se adecúe a su estado de gravidez: *“Para aquellas trabajadoras que se encuentren embarazadas, corresponderá que luego de que den aviso de su estado a la*

administración, se le entregue un uniforme acorde a su situación, en un plazo de 45 a 60 días desde que han informado de su estado” (Contrato Colectivo, 2017, sector Comercio).

Salud de la mujer

Dentro de esta categoría solo se encontró una cláusula del sector de Atención a la salud humana (2017). Ella incluye prestaciones y servicios de salud, como por ejemplo, un chequeo médico a sus trabajadores sin costo, perfil bioquímico, mamografía para mujeres sobre 40 años, densitometría ósea a mujeres sobre 55 años y antígeno prostático a los varones sobre los 50 años.

Esta cláusula, al incluir los chequeos más recomendados y comunes tanto para hombres como mujeres, es relativamente equitativa, sin embargo, define dos exámenes especialmente para las mujeres y solo uno para los hombres, lo que podría cuestionarse.

5. Cláusulas sobre no discriminación y promoción de la igualdad

En la revisión de las cláusulas relativas al trabajo femenino y género que hicieron las autoras Abramó y Rangel (2005) no se encontró ninguna relativa a la no discriminación y la promoción de la igualdad de género. Esto fue lamentable, pues las mismas afirmaron que: *“el espacio de la negociación colectiva es determinante para la discusión y puesta en marcha de las políticas de igualdad de género...”* (Ibíd., 2005) La práctica, sin embargo, muestra otra realidad.

En esta revisión se encontraron algunos avances, aunque no muchos. Dentro de los 14 instrumentos colectivos revisados, se nota un avance especialmente con la diversidad de género e inclusión, debido a la promulgación de la ley de Unión Civil. También destacan los avances relacionados con la Reforma Laboral en 2016 y las nuevas materias reconocidas como objetos de negociación colectiva. A pesar de ello, no se ha encontrado ninguna cláusula sobre violencia y acoso sexual en el trabajo^[16]. A continuación se presentan los principales hallazgos.

[16] En Chile, son las empresas las que están obligadas legalmente a incorporar en sus Reglamentos Internos las disposiciones para denunciar, investigar y sancionar los casos de acoso sexual. Los sindicatos, hasta ahora, no han incorporado cláusulas que puedan complementar o hacer más efectivos estas disposiciones.



» *El Código del Trabajo parte del supuesto de la igualdad formal entre trabajadores y trabajadoras, debido al reconocimiento de la igualdad de hombres y mujeres ante la ley y la prohibición de discriminación en el empleo.*

Planes de igualdad de género

A pesar de que muchas de las empresas y sectores donde se ubican los sindicatos estudiados tienen en general una alta participación laboral femenina, menos el sector de la Industria, en solo uno de los instrumentos colectivos del sector del Comercio está estipulada la creación de un Plan de Equidad de Género y No Discriminación, en línea con el artículo 306 del Código del Trabajo:

“En el marco de lo señalado por el Artículo 306, del Código del Trabajo, las partes acuerdan establecer un plan de equidad de género y no discriminación. El mismo, tendrá por objeto concordar un conjunto de acciones a desarrollar durante el periodo de vigencia del Contrato Colectivo para ampliar la equidad entre hombres y mujeres. Dicho plan se confeccionará dentro de los primeros treinta días a contar de la entrada en vigencia del presente instrumento y su implementación será monitoreada semestralmente por ambas partes, mediante reuniones de coordinación y trabajo” (Contrato Colectivo, 2017, sector Comercio).

Al consultar a la Directora del Departamento de la Mujer de esta empresa sobre los avances respecto a esta cláusula, responde que no han avanzado mucho en esta materia. Sin embargo, enfatiza en la importancia de haberlo incorporado en el Contrato Colectivo:

“Se dejan estipuladas en la negociación para que la empresa no los vaya a sacar. Antes que estuviera la ley, antes discriminaban a personas de orientación sexual diferente, la empresa está abierta a poder hacer cambios ahora.” (Directora Departamento de la Mujer, sector comercio).

Brecha salarial

Chile se ubica actualmente en el puesto número 131 de un total de 134 países en el ranking de igualdad salarial para hombres y mujeres que realizan trabajos similares (WEF, 2015). Estos datos son preocupantes, pues mirando la diferencia por sexo, *“el ingreso medio de los hombres equivale a \$543.996 (con una mediana de \$351.727), mientras que para las mujeres es de \$382.253 (con una mediana de \$269.949)”* (Comunidad Mujer, 2016). Estas diferencias de ingreso resultan en una brecha promedio de -30% en desmedro de las mujeres (ibíd.).

A pesar de esta gran brecha de género en los ingresos mensuales, en la revisión de los instrumentos colectivos que forman parte de este estudio, se encontró solo una cláusula que hace mención al tema, aunque no expresamente. La cláusula no dice explícitamente que trata sobre la equiparación de salarios y la eliminación de la brecha salarial por sexo, es más bien genérica, sobre la nivelación y revisión de las remuneraciones para que sean justas y equitativas, sin embargo, es un avance que se haya incorporado en el Contrato Colectivo que apunta a este fin:

“La empresa debe estar en permanente proceso de revisión y nivelación de las remuneraciones de los trabajadores, a fin de que ellas sean competitivas y suficientes para garantizar el bienestar de sus trabajadores, siendo esta materia de responsabilidad y competencia directa

de la compañía, y de constante preocupación del sindicato para velar por el justo y equitativo nivel de remuneraciones” (Contrato Colectivo, 2015, sector Información y Comunicaciones).

En entrevista con la dirigente que al momento de negociar fue la presidenta del sindicato, cuenta que: “queda a arbitrio total del sindicato el listado de los aumentos de remuneraciones, mientras cumplan con los requisitos. El sindicato procura que todos ingresen dentro de los 4 años de vigencia del contrato.” (Dirigenta, sector Información y Comunicaciones).

Este ejemplo muestra una manera de iniciar un trabajo para la igualdad de salarios a través de la negociación colectiva. Sin embargo, en esta materia, las y los entrevistados confirman que falta mucho por hacer. En la última parte del Manual, abrán sugerencias de cómo abordar este tema y todo lo relacionado a la selección de personal y procesos de contratación con perspectiva de género.

» **Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (Ley 20.348).** Esta ley reconoce a las trabajadoras el derecho a obtener igual salario que sus pares varones cuando ambos realizan el mismo trabajo. Indica que ambos trabajadores —hombre y mujer— deben realizar igual trabajo. Sin embargo, la ley autoriza a fijar salarios distintos frente al mismo trabajo desarrollado por hombres y mujeres, sin que ello sea discriminatorio bajo ciertas condiciones (Art. 62 bis). Para favorecer su cumplimiento establece que: las empresas con 10 trabajadores o más deben disponer un procedimiento interno para atender los reclamos debidos a una infracción por desigualdad salarial (Art. 154 número 13); las grandes empresas, de 200 empleados o más, están obligadas además a describir los diversos cargos o funciones existentes, según sus características técnicas esenciales, con el fin de permitir que se acredite la infracción (Art. 154 número 6). Fuente: Dirección de Trabajo, 2011, El Derecho a ganar lo mismo.



Diversidad de género e inclusión

De los 14 instrumentos colectivos revisados, se encontraron 6 cláusulas sobre Asignación por Matrimonio. Todas, menos una, abordan de alguna forma las asignaciones por matrimonio o los permisos que podría otorgar la empresa en la relación a esto. Incluyen expresamente que estas asignaciones también incorporan a las personas que acuerdan la Unión Civil, y reciben los mismos beneficios que las parejas que contraigan matrimonio. Pero lo más interesante es que el mismo sindicato del sector del Comercio que logró negociar la incorporación de un Plan de Igualdad de Género, también incorporó una Política de Diversidad e Inclusión en su Contrato Colectivo:

“La Empresa cuenta actualmente con una política de diversidad e inclusión cuya misión es la promoción de acciones que faciliten la diversidad en los equipos de trabajo de la Compañía y fomenten un ambiente laboral inclusivo. Con el objeto de promover relaciones laborales modernas, la Empresa y el Sindicato se comprometen a una colaboración conjunta en la promoción de una cultura de respeto y valoración por la diversidad entre quienes laboran en la Empresa, desarrollando acciones de sensibilización, orientación y destacando aquellas iniciativas positivas que contribuyan al objetivo señalado. Para estos efectos se sostendrán reuniones periódicas de coordinación y colaboración entre las partes” (Contrato Colectivo, 2017, sector Comercio).

Respecto a la discriminación en el empleo y la ocupación, la Reforma Laboral de 2016 amplió la protección en casos de discriminación, al incluir una serie de indicaciones adicionales, como se puede ver en el siguiente recuadro:

» **Discriminación en el empleo y la ocupación.** *Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación (Art. 2, Código del Trabajo).*



6. Otros temas en relación a las cláusulas revisadas

» **Uso de lenguaje inclusivo:** si bien en esta revisión de cláusulas no se contempló el lenguaje inclusivo como uno de los indicadores, es interesante mencionar la importancia que esto podría tener en la redacción de las cláusulas con una perspectiva de género y, en este sentido, ser un factor que las y los dirigentes podrían considerar importante. Un estudio de la OIT (2013) que analiza una gran cantidad de instrumentos colectivos en Centroamérica y República Dominicana, incluye esta consideración. Definen si las cláusulas *“acuden o no a la utilización de un lenguaje inclusivo, que haga manifiesta la participación de las mujeres y los hombres en las relaciones de trabajo. O bien, si han sido redactados en masculino, asumiendo que este género incluye también al femenino, situación que mantiene invisible la problemática de género. También se consideraron las expresiones que responden a estereotipos de género”*. Ellos encuentran que la mayor parte de los convenios analizados no utilizan un lenguaje inclusivo, y que solo un 17% del total sí lo hace. En nuestra revisión, solo uno de los instrumentos colectivos del sector de Actividades artísticas y de entretenimiento (2017) aplica un lenguaje inclusivo en todas las cláusulas.

» **Incorporación de cláusulas de formación profesional:** según el mismo estudio de la OIT (2013), una de las medidas que favorecen la igualdad y no discriminación de género podría ser la formación profesional, cuando se orientan en diversas áreas relacionadas a garantizar el acceso a la formación, independiente del género de las personas; a formar a las personas trabajadoras para que accedan a aquellos puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas o sensibilizar y educar en materia de igualdad (Ibíd., 2013). Se considera especialmente pertinente el estudio de estas medidas, *“porque en general, una mejor formación puede tener efectos positivos en el colectivo femenino para asegurar su mantenimiento en el puesto y favorecer su promoción”* (ibíd.). En la revisión de los 14 instrumentos colectivos se encontraron algunas cláusulas, específicamente en las áreas tradicionalmente feminizadas como el Comercio y el sector Actividades de alojamiento y servicio de comidas, que tratan la reafirmación de un apoyo por parte de la empresa para que las y los socios del sindicato terminen la enseñanza básica u obtengan la certificación de competencias laborales. Indagar más en este asunto necesitaría otra investigación, pero sin duda es importante mencionar este tema como un elemento importante para ser incorporado en las negociaciones colectivas, para fomentar el desarrollo de las carreras de las trabajadoras y equiparar las condiciones laborales.

Cláusulas que buscan promover la equidad de género o que son relativas al trabajo femenino

		Tipo de cláusula	Legal	Convencional	Total	Año de negociación
1. Maternidad	Embarazo			4	4	2015: 1 cláusula, 2016: 1 cláusula, 2017: 2 cláusulas
	Licencia maternal			4	4	2015: 3 cláusulas, 2016: 1 cláusula
	Paternidad		2	3	5	2015: 1 cláusula, 2016: 1 cláusula, 2017: 3 cláusulas
	Lactancia		1	1	2	2015: 1 cláusula, 2017: 1 cláusula
	Cuidado infantil		11	12	13	2017: 7 cláusulas, 2016: 1 cláusula, 2015: 3 cláusulas, 2014: 2 cláusulas
	Cuidado del hijo enfermo			3	3	2016: 1 cláusula, 2015: 2 cláusulas
	Total		14	17	31	
2. Responsabilidades familiares	Asignación de educación			11	11	2014: 4 cláusulas, 2015: 1 cláusula, 2016: 2 cláusulas, 2017: 4 cláusulas
	Asignación por nacimiento			7	7	2014: 1 cláusula, 2015: 2 cláusulas, 2016: 1 cláusula, 2017: 3 cláusulas
	Asignación familiar			7	7	2014: 2 cláusulas, 2016: 3 cláusulas, 2017: 2 cláusulas
	Licencias especiales			12	12	2014: 3 cláusulas, 2015: 1 cláusula, 2016: 3 cláusulas, 2017: 4 cláusulas
	Total			37	37	
3. Condiciones de trabajo y conciliación trabajo y familia	Jubilación			1	1	2017: 1 cláusula
	Jornada laboral y flexibilidad horaria		2	9	11	2014: 2 cláusulas, 2015: 4 cláusulas, 2016: 1 cláusula, 2017: 3 cláusulas
	Seguridad y salud laboral		11		11	2014: 2 cláusulas, 2015: 4 cláusulas, 2016: 1 cláusula, 2017: 4 cláusulas
	Salud de la mujer			1	1	2017: 1 cláusula
	Total		13	11	24	
4. No discriminación y promoción de la igualdad de género	Planes de igualdad de género			1	1	2017: 1 cláusula
	Brechas salariales			1	1	2015: 1 cláusula
	Violencia y acoso laboral			0	0	
	Asignación de matrimonio y unión civil		7		7	2015: 2 cláusulas, 2016: 1 cláusula, 2017: 4 cláusulas
	Política de diversidad e inclusión			1	1	2017: 1 cláusula
Total		7	3	10		
Total cláusulas relacionadas con el trabajo femenino y la equidad de género en instrumentos revisados			34	68	102	

Fuente: Elaboración propia en base de los instrumentos colectivos revisados

Capítulo 3

Negociación colectiva con perspectiva de género: la experiencia de las y los dirigentes sindicales

1.1 Introducción

En este capítulo se presentan los hallazgos de las entrevistas a las y los dirigentes sindicales^[17] que negociaron los instrumentos colectivos que revisamos en el capítulo anterior. Se presentan sus experiencias sobre la incorporación de cláusulas sobre equidad de género basado en las fases del proceso de negociación colectiva generales (OIT, 1998, et al.): i) la preparación de la negociación (planificación de estrategia, relación con las bases y consultas), ii) la elaboración del instrumento colectivo (recopilación de información, redacción del proyecto, incorporación de las cláusulas sobre equidad de género o relativos al trabajo femenino, y desarrollo de la negociación), iv) la evaluación del proceso (administración y supervisión de la implementación), y v) otros temas relacionados con los procesos de negociación levantado por las y los dirigentes.

La perspectiva de la participación equitativa de hombres y mujeres en estas fases de negociación es transversal durante todo este capítulo, con el fin de analizar su importancia en cada etapa de la negociación.

» *“La negociación colectiva, según el Convenio 154 de la OIT, comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez. (CSA-CSI, 2013)*

Es importante empezar este capítulo mencionando las diferentes formas de negociación colectiva que están reconocidas por la legislación chilena. Hoy existen 5 tipos de negociación colectiva: i) La negociación colectiva reglada, ii) La negociación colectiva no reglada (Artículo 314 del Código del Trabajo), iii) Negociación reglada de sindicato interempresas, iv) Procedimiento especial de negociación colectiva para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria y v) Negociación de Federaciones y Confederaciones^[18].

Es importante volver a mencionar que la Reforma Laboral (2016) por primera vez aborda los temas de equidad de género específicamente en la legislación, al innovar en el reconocimiento de nuevas materias relacionadas con este tema y que pueden ser objeto de negociación colectiva. Estas son: la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, y acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad.

Dado que en la investigación previa para realizar este Manual se revisaron 14 instrumentos colectivos vigentes que fueron negociados desde 2014 – 2017, hay solo un par que fue negociado con el conocimiento de estas nuevas materias reconocidas. Sin embargo, como se verá en este capítulo, son justamente algunos de estos instrumentos colectivos los que han avanzado unos pasos más allá, promoviendo cláusulas sobre equidad de género muy importantes y alentadoras.

[17] Este capítulo se basa en las 13 entrevistas en profundidad a las y los dirigentes y 2 entrevistas a informantes expertos claves, que negociaron los instrumentos colectivos que presentamos en el capítulo anterior.

[18] Para más información sobre Negociación Colectiva y las leyes relacionadas en Chile, les recomendamos ver: Guía de Negociación Colectiva, 2017, Dirección de Trabajo.

1.2 Preparación de la negociación colectiva

Un estudio de la Dirección del Trabajo (2008) sugiere que la preparación del proyecto colectivo es una fase que toma cierto tiempo, donde se recoge información, se procesa y se realizan proyecciones, especialmente del entorno, y se contrasta con la disponible en la empresa (DT, 2008). Otros estudios (OIT, 2005 y 1998, et alt.) sugieren que la etapa de preparación integral requiere una actividad continua en el tiempo, y no dejada para el último minuto. Se observa que es común **caer en el error de enfrentar la negociación sin preparación previa, abocándose en la improvisación de las reivindicaciones y los beneficios que se pedirán, con una visión superficial tanto de los intereses de las bases, como de la real situación de la empresa.**

Es por lo mismo fundamental considerar todas las etapas de la negociación. En la primera etapa, veremos la importancia de las comisiones de género o de mujeres, y consultas sobre temas de equidad de género con las y los trabajadores, como parte de la fase de preparación de la negociación.

Comisiones de Género o de Mujeres

Un sistema de relaciones laborales moderno es aquel que tiende a asegurar el respeto de todas las personas y grupos que participan en el proceso productivo (OIT, 1998). Es por lo mismo de igual importancia que sea abierta a recoger la aportación de cada uno de ellos y asegurar una equitativa retribución de dichos aportes, además de ser capaz de involucrar las voluntades de todos en la tarea común, reconociendo los espacios de intereses y valores divergentes. El mismo estudio de la OIT (1998), subraya la importancia de incorporar las diferentes problemáticas que cada grupo pueda tener; *“...hoy más que nunca, las particularidades de cada grupo y sector, más aún de aquellos que se están incorporando de forma masiva a este ámbito de relaciones, como es el caso de las mujeres y de los jóvenes, es decisivo”*.

En tres de los sindicatos estudiados, uno del sector de comercio, otro del sector de la industria petrolera y en un sindicato del sector cultural, tienen comisiones de mujeres. Estas comisiones funcionan de diferentes formas y tienen diferentes grados de influencia, sin embargo, tienen un aspecto en común y es que coordinan el trabajo intersindical sobre equidad de género y derechos de las mujeres.

Por ejemplo, en el sector del comercio, el departamento de la mujer surgió por las necesidades de realizar acciones en apoyo a las trabajadoras, por el tema de violencia de género:

“La idea de la Secretaría de la Mujer fue porque éramos tantas mujeres y no había una entidad en el sindicato que se dedicara solamente a la mujer. Estaba muy en boga las mujeres golpeadas... que no se daban a conocer... Tu veías eso a diario. No había a quien guiarlas. La violencia de género nos llamaba la atención, y las jefas de hogar, mujer sola, con sus niños, luchando dónde dejarlos. Hay una carencia muy grande, y esa es la carencia que tratamos de guiar” (Directora del Departamento de la Mujer e integrante del Directorio Sindical, sector Comercio).

Otra dirigente, que no es parte del directorio pero coordina la Comisión de Mujeres, de un sindicato del sector Industria, cuenta que esta instancia surgió por el interés de las mujeres trabajadoras de tener participación activa y voz:

“En 2008, las mujeres dicen: ‘queremos participar’, y se crea el Departamento de la Mujer. Depende de la Federación, y comienzan trabajar en temas de género. Hay una delegada de cada sindicato y se forma este grupo de mujeres. Este grupo de mujeres se estructura, y hay una coordinadora, que en este momento soy yo. Hay representantes a nivel regional. Luego (en 2012), se comenzó a hacer (las elecciones) en base a escrutinio” (Coordinadora de la Comisión de Mujeres, asesora del sindicato, sector industria).

En el sector de Actividades artísticas y de entretenimiento, donde hay un alto porcentaje de trabajadores y trabajadoras jóvenes que participan en organizaciones políticas y no gubernamentales en su tiempo libre, la dirigente cuenta que sacaron la idea de la necesidad de formar una comisión de género desde ese espacio y lo llevaron al sindicato:

“Nosotros hacemos ese experimento, que resulta muy bien. Funciona por idea del sindicato, pero también como una instancia aparte, porque puede cambiar la directiva del sindicato, pero al mismo tiempo la comisión de género tiene que seguir existiendo” (Directora de sindicato, sector Actividades artísticas y de entretenimiento).

La creación de estas instancias no siempre se da en un ámbito plenamente sindical. Muchas veces se dan por la vinculación existente con los derechos de las mujeres y las problemáticas relativas a las discriminaciones por género:

“Nosotros siempre hemos marchado, para el 8 de marzo, como sindicato, y la vez que tocó el tema de la - Ni una Menos, (octubre 2016)... nosotras que ya veníamos con la idea de hacer una comisión de género, decidimos hacer un video e invitamos a mujeres y hombres del sindicato a convocar para la marcha. Lo vieron más de 15.000 personas... Vimos que aquí hay ganas y empezamos a reunirnos como Comisión de Mujeres. Se convocaba por correo a todas las mujeres y diversidad sexual” (Directora de sindicato, sector Actividades artísticas y de entretenimiento).

Procesos de consulta sobre temas de equidad de género o situación de la mujer trabajadora

En la preparación del proyecto colectivo, especialmente el caso de la negociación reglada, es sumamente importante la participación de las y los afiliados en el proceso de preparación o de formulación de las demandas (DT, 2008). Esta participación puede ser a través de consultas que se llevan a cabo a los distintos conjuntos de trabajadores y trabajadoras, además de realizar asambleas para la discusión de los temas a incluir y para aprobación del proyecto (Ibíd.). Relacionado con los temas de equidad de género y su efectiva incorporación en los instrumentos colectivos, esta práctica puede ser muy valiosa, como también para abordar otros tipos de discriminaciones o temáticas en grupos o comisiones de trabajo. Las experiencias de las y los entrevistados reafirman esta teoría.

La coordinadora de la Comisión de Mujeres en el sector de la Industria cuenta:

“Nosotras (las delegadas) hacemos un levantamiento sobre cuáles son las temáticas de género que deberíamos abordar, dentro de esto, nosotros miramos qué está pasando alrededor del mundo, por ejemplo... se lo presentamos a nuestros dirigentes, hay veces que vamos directamente a la administración. Este es un tema de voluntad, en algunas cosas. Y otras cosas las hacemos a través de la federación...”

Somos un grupo organizado. Pertenecemos mucho más al mundo sindical, allí está nuestro fuerte y nuestro apoyo” (Coordinadora, Comisión de Mujeres, sector industria).

La misma dirigente agrega la fortaleza de la comisión para detectar los temas a abordar relacionados con equidad de género: *“Nosotras somos las que captamos la problemática interna, las que captamos el acoso sexual, una serie de actividades que la línea (directiva) no lo ven”.*

En el sector de Atención a la Salud Humana, la presidenta relata sobre una consulta que realizaron a las socias, aunque no solo sobre temas de género, y que muestra la intención de crear un proceso participativo en el sector, en que alrededor del 70% son trabajadoras mujeres (INE, 2016):

“Enviamos a cada trabajadora una lista para que ellas decidan qué es lo que más les conviene o lo que más les aqueja como trabajadora (...) Entonces estamos en consulta sobre eso, para también ir viendo qué es lo que a ellas más les incomoda” (Presidenta, sector Atención a la salud humana).

Por último, el proceso de consulta previa a la negociación que realizaron en el sindicato del sector de Actividades artísticas y de entretenimiento es el más ambicioso que hemos encontrado dentro de las entrevistas realizadas. La directora entrevistada cuenta de varios procesos de consulta realizadas para captar las necesidades de las y los socios del sindicato, previo a la negociación:

“Para hacer el convenio colectivo, generalmente lo hacían los dirigentes sindicales y listo, pero nosotros decidimos hacer jornadas de trabajo y mesas de trabajo por equipos. Entonces hubo dos jornadas de trabajo. Primero, una que se hizo por el paro de la No más AFP. Que era un paro nacional, que nosotros decidimos que íbamos a parar, pero que íbamos a usar ese tiempo para revisar el convenio colectivo...”

“Y anterior a eso, lo primero que hicimos fue para un paro nacional que convocó la CUT, también hicimos una jornada con todos los socios y socias y levantamos todas nuestras peticiones y todas nuestras problemáticas, y esto fue mucho más de inducción. Para ver qué necesitaba cada equipo. Tenemos equipos muy diversos, con estudios muy diversos, viviendo en distintas partes de la ciudad” (Directora sindicato, sector Actividades artísticas y de entretenimiento).

Estos testimonios muestran la importancia que han dado varios de los sindicatos al proceso participativo previo para elaborar el instrumento colectivo en conjunto y para incorporar temas relacionados con equidad de género. Sin embargo, hay un último elemento que también ha jugado un rol importante para varias de las y los dirigentes en el proceso de preparación: las redes de contacto para generar estrategias a través de la creación de Federaciones y Confederaciones, y el apoyo técnico por parte de Organismos gubernamentales, donde se destaca el Ministerio de Equidad de Género y la Dirección del Trabajo, además de diversos organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y organismos sindicales a nivel mundial.

La presidenta de un sindicato grande de una clínica privada cuenta cómo formaron una Federación de los sindicatos de la salud privada con ayuda de un organismo sindical a nivel mundial y cómo eso les ayudó a empoderar su acción sindical:

“Empezamos a llamar a los otros sindicatos del sector en las negociaciones colectivas porque no había una base común. No hemos logrado tener una base común todavía. Con la gente (de otras clínicas) conversamos para que formáramos algo. Allí nos ayudó una organización internacional, sí, la UNI Global Union. Nos ayudó un montón, con experiencias en el extranjero. Logramos formar una federación para conversar con las otras clínicas y organizaciones de salud privada” (Presidenta, sindicato, sector Atención a la salud humana).

Esta experiencia relata la importancia de la organización colectiva de los sindicatos, en particular los del sector de salud privada, que al ser un sector tradicionalmente feminizado, puede llegar a lograr mucho colectivamente a través de esta estrategia.

1.3 Elaboración del instrumento colectivo

Varios estudios ponen énfasis en la importancia de la preparación integral que el proceso que la negociación colectiva implica, en efecto, la búsqueda y análisis de la información necesaria, información referida al contexto económico y social (OIT, 1998). En relación a esto, varios de las y los dirigentes entrevistados nos contaron de procesos participativos y consultivos que dieron lugar a demandas de equidad de género, que fueron discutidas en el capítulo anterior.

Para seguir un paso más adelante hacia la elaboración del instrumento colectivo, la literatura sugiere que es de gran importancia conocer *“las remuneraciones del mercado, las condiciones de trabajo vigentes y, sobre todo, la auténtica situación económica y financiera de la empresa, así como el estado vigente de las relaciones laborales, el clima laboral, los grados de satisfacción o insatisfacción, etc.”* (Ibid.)

A través de este subcapítulo se irán repasando temáticas relacionadas con la elaboración del instrumento colectivo, para entender el contexto en que se encuentran las entrevistadas/os y sus socios/as, las problemáticas que se enfrentan en sus relaciones laborales y en sus condiciones de trabajo. Primero, se abordarán los problemas relacionados con la equidad de género.

Recopilación de información: Los problemas de las mujeres trabajadoras en relación a la equidad de género

Este Manual se enfocó principalmente en entrevistar a dirigentas de los directorios sindicales, con algunas excepciones, pues se encontró a un par de dirigentes que abogaban por este tema, los que brindaron un interesante testimonio. Sin embargo, y dado que se quería conocer cómo era ser mujer sindicalista y con un alto cargo en la directiva sindical, ellas fueron el foco del trabajo en terreno.

Como ya se presentó en el capítulo introductorio, un poco más de 3 de cada 10 afiliados en organizaciones sindicales son mujeres (DT, 2015). Esta brecha se mantiene también en los cargos directivos: las mujeres representan solo el 24,4% de los dirigentes. Esto está muy relacionado con la cultura machista y no es un problema menor para las dirigentas en su desarrollo sindical. Por otro lado, hasta el momento, las dirigentas suelen ser las principales defensoras de los temas de equidad de género, aunque existen destacables excepciones.

En relación a esto, la directora del Departamento de la Mujer del sector del Comercio nos cuenta cómo fue la situación cuando ella empezó como dirigente sindical:

“Antiguamente, cuando nosotras entramos, no se nos respetaba como mujeres o como mamás en el trabajo. Yo entré en 2003, era un machismo único en la empresa. Se formaban los sindicatos y empezó a haber más respeto por la mujer, un respeto por los trabajadores. Pero eso ha ido paulatino, de acuerdo a las negociaciones que se han ido haciendo” (Directora Departamento de la Mujer, sector comercio).

La directora de otro sindicato del sector de Comercio relata un ambiente similar durante su carrera sindical:

“Siempre hay un dejo de machismo (...) Una siente, o sea, yo soy alecona, los chiquillos saben (...). Me he ganado el respeto, pero sí al principio me costó, porque no tenía experiencia y no me incluían. Erradicar el machismo es difícil, pero a mí ahora me dejan ser” (Directora de sindicato, sector Comercio).

En el sector de la Industria (metalúrgica), la presidenta de un sindicato muy masculinizado entregó su testimonio respecto a su ingreso al mundo sindical, a raíz de la falta de condiciones laborales adecuadas:

“En el trabajo donde estoy, no había las condiciones físicas para que hubiera mujeres trabajando: no había duchas, no había baños, no había camarín, no había nada. Tuvimos que amenazar, casi que si eso no era arreglado en un par de días, nosotras íbamos a ir a denunciar, por el decreto 594, que habla sobre las condiciones mínimas sanitarias en un trabajo. Entonces la empresa, cuando vio esta situación, el manejo de la ley por parte de una mujer, que más encima es dirigente, dijeron: ya, lo vamos a hacer. Pero se ha vuelto súper complicado, porque lo ven como un favor, no como un derecho” (Presidenta de sindicato, sector Industria metalúrgica).

Respecto a las condiciones laborales y discriminaciones que sufren las mujeres trabajadoras, las dirigentes del sector de Atención a la salud humana dieron algunos ejemplos más relacionados con la seguridad y salud ocupacional:

“Estamos fallando en gente que tiene enfermedades profesionales, mujeres sobre todo, que llevan tantos años y que se supone no debieran trabajar de noche pero con los mismos beneficios... Ella por ejemplo (apunta a su compañera) tiene un trastorno del sueño que es terrible y hace apnea y todo, entonces no duerme, y cuando duerme, duerme pésimo, eso es un trastorno” (Presidenta del sindicato, sector Salud privado).

En el sector de Actividades de alojamiento y servicio de comidas sucede un fenómeno parecido relacionado con la problemática de enfermedades profesionales:

“Las enfermedades profesionales, que al no ser reconocidas, no son tratadas (...) Esa es la gran deuda que hay. Además que hay que hacer todo un estudio con las enfermedades que hay, porque la tendinitis, el túnel carpiano, el manguito rotador, el lumbago, son enfermedades asociadas a nuestro trabajo; pero también son asociadas a otras cosas, por lo tanto cuesta reconocerlas en este rubro” (Directora del sindicato, sector Actividades de alojamiento y servicio de comidas).

La realidad de las mujeres que trabajan en turnos de noche es preocupante según lo que cuentan las dirigentes del sector de salud. Porque además de los desgastes y enfermedades profesionales que conlleva, muchas de ellas tienen una doble jornada de trabajo que las espera al llegar a sus casas:

“La realidad de la mujer que trabaja de noche es distinta, hay hombres que trabajan de turno y que llegan a la casa a dormir. La mujer, llega a la casa a hacer la comida, a ver a los niños, a hacer aseo, a cuidar a los papás enfermos, está a cargo de las personas (Dirigenta, sector Atención a la salud humana).

Es importante resaltar la mirada de un dirigente, presidente de un sindicato de la minería, que relata los problemas que enfrentan las mujeres al ingresar en ese sector y por lo cual él vio la necesidad de abordar estas discriminaciones en la negociación colectiva:

“Allí (en la mina) me di cuenta realmente el problema que tenemos, que tienen las mujeres en la industria minera. Lo menos difícil es el tema de la maternidad, porque cuando llegas a un lugar de trabajo y no hay zapatos adecuados para ti, no hay ropa de trabajo de mujer, no hay baños... Mi primera causa como dirigente fue instalar baños, de hombre y de mujer, cosa que no estaba. Cuando yo veía que no tenían un baño, se estaba violando los derechos fundamentales de las personas” (Presidente, sindicato sector Minería).

Incorporación de cláusulas de equidad de género o relativas al trabajo femenino en el instrumento colectivo

Como hemos dicho, de los instrumentos colectivos que se revisaron, 7 corresponden a contratos colectivos, 6 a convenios colectivos y un instrumento a un Plan Colectivo de Beneficios. Entonces, un poco más de la mitad tuvieron negociaciones regladas y la otra mitad no regladas. La literatura demuestra que las y los trabajadores tienen ciertos aspectos asegurados con la negociación reglada: la iniciativa de presentar un proyecto de Contrato Colectivo e iniciar un proceso con procedimientos y plazos definidos para la negociación; requerir información económica de la empresa; recibir respuesta fundamentada del empleador de todas las propuestas presentadas en el proyecto; disponibilidad de fuero establecido en la legislación para los trabajadores adherentes al Contrato Colectivo; hacer partícipe al organismo fiscalizador del trabajo de las irregularidades de la contraparte, y por último, declarar y hacer efectiva la huelga como medida de autotutela de sus intereses. (DT, 2008).

Por otra parte, a la negociación colectiva no reglada también se le reconocen ciertas ventajas:

» *El convenio colectivo, y la negociación no reglada, tiene la ventaja que empleadores y trabajadores pueden negociar en cualquier momento y sin sujeción a normas de procedimiento. Esto puede resultar en que el ambiente de negociación puede estar más distendido “sin las restricciones que impone el desarrollo de un proceso reglado, como las urgencias de los plazos o las presiones para el empleador de las expectativas de huelga, de la huelga efectiva, y para los trabajadores ante esa eventualidad, de no mediar solución, quedar expuestos al lockout.” (Ibid, 2008)*

Los testimonios de las y los dirigentes a continuación relatan la labor, no siempre fácil, para incorporar cláusulas a favor de la equidad de género, y cómo fue el proceso. El primero habla de cómo se abordó la brecha salarial en la negociación:

“Nuestra brecha de salario era, en algún momento, como de 70 u 80 mil pesos de diferencia, con pares que no tenían la misma cantidad de años trabajando, que no habían tenido tampoco una expertise, que venían saliendo recién de la universidad incluso, mientras yo tenía 7 u 8 años de experiencia (...) Entonces, nosotros hicimos que fuera escalonado el sueldo, pero por antigüedad. Lo negociamos. Entonces, yo al final terminé ganando más que mis pares, porque yo llevo más de 10 años trabajando en la empresa; y eso a mis compañeros no les pareció, pero como estaba negociado, tuvieron que aceptarlo” (Presidenta, sindicato sector Metalúrgico).

Del sector del comercio las entrevistadas relataron cómo se busca incorporar una mayor equidad ampliando los derechos parentales, incorporándolos en el Contrato Colectivo:

“Hay hombres que se hacen cargo de sus hijos, queríamos lograr los mismos derechos de las mujeres para ellos, pero no se logró... En una

próxima negociación vamos a incluir que no se discrimine por sexo [a la hora de ejercer derechos parentales]” (Directora, sector de Comercio).

En el sector de Atención a la salud humana, la entrevistada destacó un logro importante en temas de conciliación trabajo, familia y vida personal para las trabajadoras de ese sector:

“Logramos pedir cuatro días de permiso en el año con goce de sueldo, para que la trabajadora (...) se pueda tomar dentro de toda la semana; porque muchas veces venía una graduación, o un hijo se casaba, y nosotras veíamos esa problemática en las mujeres, porque para una mujer es como más (...) que quiere estar con su hijo, que lo quiere acompañar más. La mujer tiene que ver mucho con los hijos, porque el hombre le delega la responsabilidad. Pero ser mamá y trabajadora, se nos viene un doble trabajo. (...) Hoy tenemos cuatro días en el convenio” (Presidenta, sector Salud privado).

En el sector de Industria lograron incorporar una cláusula muy reveladora con el fin de equiparar las jubilaciones de las y los trabajadores, que se discutió en el capítulo sobre las ‘Condiciones laborales y conciliación de vida laboral y familiar’.

“Nosotros sabemos que con los acuerdos, si no están en los contratos colectivos, se desvanece con los años. Hay que regularlo en el contrato. Fue la parte más difícil de negociar. Primera ganada fue meterlo en el Contrato Colectivo, lo segundo, que podemos llevarnos el bono en el finiquito y tercero, que podamos ir a los 65 los que queramos. De hecho, cuando el sindicato anunció las cláusulas que ganamos y las nombraron, todos empezaron a decir ohhhhhh... porque era muy bueno. Después sacamos aplausos. Esa es la cláusula más importante que he ganado, esa y que seamos delegadas con voz y voto. Para mí eso es lo más relevante” (Coordinadora Comisión de Mujeres, sector Industria).

Respecto a la diversidad de género y la incorporación de la “Unión Civil” en las cláusulas sobre beneficios o asignaciones por matrimonio, no fue una tarea fácil. Una dirigente relata que tuvieron que luchar bastante para que se incorporara: *“Me tocó hacerme cargo del tema... lo peleamos “heavy”. Porque del Contrato Colectivo del 2015 lo que más costó fue sacar el tema de la Unión Civil porque el directorio de la empresa no quería” (Dirigenta, sector Información y comunicaciones).*

Estrategias para incorporar cláusulas de equidad de género

Como un dirigente entrevistado menciona, es importante pensar en las estrategias de negociación, y en el mundo de las negociaciones colectivas hay varias. Algunos dirigentes y dirigentas dieron a conocer sus estrategias. Uno de ellos trata sobre qué tipo de cláusulas incorporar o no incorporar, por ejemplo, minimizar cláusulas legales, que ya estén establecidas en la legislación. En esta sistematización se vio una tendencia apoyando esta idea, pues en su mayoría se encontraron cláusulas convencionales (64 de 95).

“Lo que es ley, yo no lo incorporo en el Convenio Colectivo, por lo tanto, no necesito negociarlo. Hay una cosa, cuando tú sobrecargas el convenio colectivo te cuesta más negociar. Desde mi experiencia, no todo lo puedes poner en el convenio colectivo. Porque cada vez se pone más pesado y se pone más difícil de llevar. Con la Reforma Laboral esto se alivia un poco, pero se hace más difícil negociar porque lo que yo negocio de aquí en adelante es lo que la empresa nunca más me puede quitar” (Presidente, sindicato sector Minería).

En el sector de transporte, usaron la estrategia de adelantarse a la Reforma Laboral. Negociaron en 2015, y aprovecharon el momento de mejorar sustantivamente su convenio colectivo:

“En el último Convenio Colectivo, gracias a la información que teníamos de lo que estaba pasando en la política y lectura que veíamos, nos adelantamos y plasmamos en este convenio cosas que la reforma posteriormente tuvo. Eliminamos los grupos negociadores, se acaban. Todos pertenecen a la misma lista. Que estuviera escrito que la empresa estuviera obligada a pasarnos la información concreta, al menos 2 veces al año. Para saber sobre qué piso podemos negociar (Información sindical) ...” (Presidenta, sindicato sector Transporte).

Por otro lado, también existen sectores que deben tomar vías alternativas para mejorar sus condiciones laborales. Las entrevistadas del sector de servicios alimenticios cuentan como gremio con más de 99% de participación femenina, lograron negociar de manera distinta para obtener mejor protección a través de sus instrumentos colectivos:

“Tenemos que negociar doble: primero en las bases de licitación, la licitación que va a partir en el año siguiente, y luego sentarnos con las empresas y negociar lo que ya tenemos para no perderlo. Finalmente, estamos constantemente negociando” (Directora, sindicato sector de Actividades de alojamiento y servicio de comidas).

Desarrollo de la negociación: ¿participación equitativa?

De las entrevistas fue posible captar diferentes experiencias de la participación femenina en las negociaciones. Cómo es ser la única mujer directora o presidenta en un mundo masculinizado, cómo es ser parte de un directorio más igualitario (sector Comercio y Servicios) y también cómo es negociar como sector feminizado con una mayoría de empleadores masculinos. Varios de los testimonios cuentan la importancia de que haya mayor presencia femenina también por el lado de la empresa –como empleadoras–, y algunas hasta lo han solicitado a sus empresas.

“Es sumamente difícil negociar con empresas grandes cuando hay muy pocas mujeres y cuando, dentro de su estructura en sí, ellos no quieren tener mujeres. Ellos incluso se resguardan de la cantidad de mujeres que van a haber por holding” (Presidenta, sindicato sector Industria).

Otra dirigente del sector salud cuenta las dificultades al momento de negociar, siendo la única mujer y además presidenta:

“Es mucho más difícil [tocar temas de mujeres], porque generalmente, ¿a quién te ponen a negociar? No son mujeres, entonces no entienden las problemáticas. De hecho, negociamos con un abogado de la empresa (...) eran 4 hombres y una mujer. Entonces dicen, ¿para qué? Están pidiendo tonteras. Pero para nosotras es una necesidad, es muy importante estar” (Presidenta, sector Atención a la salud humana).

Una percepción similar se detectó en un sector masculinizado, como es la Industria Metalúrgica. Para la presidenta del sindicato, ser la única dirigente en la negociación no ha sido fácil, pero con el respaldo de su sindicato tuvo el apoyo para seguir:

“Sentí la presión de yo ser la piedra en el zapato. Les dije [en asamblea]: ‘si sigo siendo yo la piedra, prefiero restarme’, y dijeron: ‘no, porque si tú les molestas a ellos, es porque les muestras algo que no tienen considerado, y la negociación se trata de poder hacer inclusivo todos los que estamos, entonces no pueden venir a limitarnos’” (Presidenta, sector Industria metalúrgica).

Un fenómeno interesante, pero no tan sorprendente es que en sectores con alta participación laboral y sindical femenina, como es el sector del Comercio, los hombres siguen teniendo mayor participación. Este relato de una directora, que antes fue presidenta de su sindicato, y que revela la importancia de la Reforma Laboral y las cuotas de género: *“Siempre ha habido una mujer, pero ahora vamos a cambiar los*

estatutos para que se integre otra, porque son 7 dirigentes y deben haber dos mujeres, con el cambio de ley” (Directora, sindicato sector Comercio).

Otra presidenta del sector de Transporte que tiene sobre 75% de participación femenina y alta sindicalización, tiene una experiencia muy similar:

“La encuesta ENCLA, muestra que la dirigencia sindical de mujeres es de 23% que es súper baja para la cantidad de mujeres trabajadoras que hay. Pasa algo muy divertido, nosotros ahora en esta dirigencia somos 7: 2 mujeres y 5 hombres. Esta dinámica viene dándose desde hace 12 años” (Presidenta, sindicato sector de Transporte).

Los testimonios de las y los entrevistados cuentan la realidad sindical de las mujeres y su real participación, que según se pudo constatar, sigue siendo baja en cargos de alta dirigencia, a pesar de que haya una mujer como presidenta o sea un rubro feminizado.

1.4 Evaluación del proceso

A pesar de que algunas dirigentas y dirigentes han llegado muy lejos en incorporar cláusulas pro equidad de género en los instrumentos colectivos, a través de las entrevistas fue posible constatar las trabas y dificultades que aun existen, además de los reales problemas que enfrentan las mujeres trabajadoras. La mayoría de las cláusulas que se encontraron y que promueven una mayor equidad han sido incorporadas paulatinamente, y es en las empresas más grandes que se ven los mayores avances, excepto algunos casos especiales.

Hay otros factores que también juegan un rol importante para transversalizar el enfoque de la equidad de género en las organizaciones y, como se pudo recopilar en tres de los sindicatos, las dirigentas destacaron la importancia de la creación de comisiones de mujeres o departamentos de la mujer y la influencia que tuvieron al momento de negociar.

En este penúltimo capítulo, se abordarán los principales temas pendientes, la importancia de supervisar la implementación y cuáles son los mecanismos que las y los dirigentes suelen usar para denunciar irregularidades.

Temas que todavía falta incorporar, según las dirigentas

De acuerdo a la información recogida, persisten cinco temas que aun los sindicatos no han abordado, y que están relacionados con la equidad de género y el trabajo femenino. Corresponden, además, a las áreas donde se encontraron menos cláusulas en la revisión, lo que demuestra una real necesidad e interés de incorporarlo.

» **Salud y seguridad ocupacional:** relacionado con las enfermedades profesionales y la doble jornada de trabajo (remunerado y no remunerado) que tienen muchas mujeres con responsabilidades familiares. Esta situación ocurre principalmente en los sectores de Salud, Servicios, y Comercio, que además son sectores altamente feminizados, por lo que es aún más importante considerarlo.

También lo mencionaron dirigentes en el sector Metalúrgico y de la Minería, donde faltaban las condiciones de seguridad básicas, como implementos de trabajo y baños, los que finalmente se negociaron e incorporaron en los instrumentos colectivos.

» **Brecha salarial:** muy mencionado por varias de las dirigentas entrevistadas como algo pendiente de incluir en la negociación colectiva. En la revisión de los 14 instrumentos, solo 1 abordó el tema de salarios justos y equitativos, pero no se encontró ninguna cláusula que hiciera referencia directa al tema.

Los relatos de las dirigentas demuestran esta necesidad de cláusulas específicas que aún no han sido abordadas:

“Igualdad de sueldos y la misma oportunidad de ascender en la empresa que se les dé a los hombres como a las mujeres. Siempre para los cargos dicen el hombre. Igualdad de oportunidades. Esto nos va quedando de pelearlo más. No se ha puesto muy bien en la negociación.” (Directora Departamento de la Mujer, sindicato sector Comercio)

» **No discriminación por género:** como se comentó, encontramos solo una cláusula, muy reveladora en este sentido, en el sector de comercio. En otros lugares de trabajo pareciera que no ha sido tan fácil para las y los dirigentes incorporar este tipo de cláusula:

“La cláusula de ‘No discriminación por género’, no lo quisieron incorporar porque muchas de ese tipo de cosas (valóricas o culturales)..., la empresa no estaba de acuerdo de ponerlo en este tipo de documento. Nosotros insistimos que sí, pero yo creo que es estrategia. Decían que eso eran los valores de la corporación, pero para nosotros lo importante era ponerlo allí para agarrarnos por si hubiera ese tipo de situaciones (casos de discriminación). (Directora del sindicato, sector Actividades artísticas y de entretenimiento)

» **Acoso laboral y sexual:** muchas empresas tienen protocolos internos de cómo actuar y denunciar estos casos, por lo que la percepción de algunas entrevistadas es que no hace falta incorporarlo en los instrumentos colectivos. Sin embargo, la evidencia de un caso del sector de salud, que contaron las propias dirigentas, pone en cuestión si no debiese ser un tema central a abordar en las negociaciones colectivas:

“Lo que nos ha pasado, es que la última vez que hubo acoso, logramos mandar a la niña a la ACHS para que vinieran a fiscalizar, pero después, de vuelta, la despidieron. No demandó. Allí se deja una muestra para el resto, que si ella va y denuncia va a pasar lo mismo de la compañera. Entonces, la gente aquí no se atreve mucho a denunciar, por el miedo de perder la pega. (Directora, sindicato, sector Atención a la salud humana)

» **Falta de participación equitativa:** es un tema que queda pendiente tanto al interior de los puestos directivos como al momento de negociar. Una de las dirigentas comentó sobre la incorporación de la cuota de género en las directivas sindicales lo siguiente:

“Hablan de que la Reforma Laboral no debería obligar la cuota de género, pero yo pienso todo lo contrario, tiene que obligarla. ¿Por qué? Porque de esta manera abres la posibilidad para que una mujer entre y muestre sus capacidades. Las mujeres tenemos las mismas capacidades que los hombres; entonces, esto que se defiendan y que se hable de que va a entrar una mujer menos capaz, eso lo dice un hombre.” (Presidenta, sector de Transporte)

Igualmente, una dirigente joven cuenta lo difícil que es ser mujer y, además, joven. Esta situación le significa no tener la misma credibilidad que un hombre, a pesar de que éste tenga menos experiencia sindical que ella:

“Me ha pasado la cuenta ser mujer y ser joven. (...) Me preguntan cosas, pero como que no se convencen. (...) Tengo 12 años de experiencia sindical, he pasado por un montón de cosas, y de repente que le pregunten a otra persona que lleva 2 años y le creen solo por ser hombre,

da rabia. No porque sea mujer o menor que tú no voy a saber.” (Presidenta, sindicato sector Actividades financieras y de seguros)

Finalmente, es interesante destacar la reflexión de la presidenta de un sindicato del sector de atención a la salud humana, respecto a la evaluación y análisis de los procesos de negociación. Ella enfatiza la importancia de que *“A los trabajadores no solo hay que darles en términos monetarios, también hay que entregarles valores”*. Estos valores están muy relacionados con la incorporación de temas de equidad de género que, según se ha visto a lo largo del estudio, está en camino, pero aún falta bastante para mejorar y avanzar.

Supervisión de la implementación

Para finalizar la sección sobre las fases generales del proceso de negociación colectiva (OIT, 1998, et al.) que fue el hilo conductor para el análisis de las entrevistas que se realizaron para este estudio, se abordará brevemente la supervisión e implementación.

Estudios en esta materia demuestran que, *“la incorporación de mecanismos de garantía de la efectividad de la aplicación del principio de igualdad, tales como procedimientos u órganos de control y seguimiento –comisiones paritarias o mixtas específicas en la materia–, ha tenido eco en algunos convenios colectivos, que muestran una mayor sensibilidad por la cuestión de género en el ámbito laboral”* (CSA-CSI, 2013). Este factor hace indispensable tener en cuenta este aspecto en el proceso de la negociación colectiva con enfoque de equidad de género.

Vale destacar en este sentido la fructífera relación que todas y todos los dirigentes sindicales entregan a la Dirección de Trabajo, para fiscalizar la implementación de sus instrumentos colectivos. Para algunos, hasta fue una ayuda para iniciar la organización sindical:

“En esa época íbamos mucho a la Dirección del Trabajo, para pedir ayuda. Qué pasa con nuestras vacaciones, qué pasa con nuestras horas de trabajo. Teníamos jornadas de 16 horas corridas. Éramos muy amigas de la Directora del Trabajo, que era una mujer... Ella era muy feminista, muy abocada a los temas de género, muy defensora de la mujer, nos apañó mucho. Nos ayudó mucho en momentos de dilema” (Presidenta, sector de Transporte).

Respecto a la fiscalización, otra dirigente del sector financiero y de seguros habla de la importancia de la fiscalización, además del rol como dirigentes para incorporar temas como valores y condiciones laborales en los instrumentos colectivos:

“Fiscalizar la labor de la negociación colectiva es súper importante... Culturalmente, se ha impuesto que (la negociación) solo sirve para el bono de término de conflicto. Y como dirigentes, tenemos la misión de, en nuestras propias negociaciones colectivas, no enfocarnos en el bono de término de conflicto. (...) No es que no importe, pero no es lo único, hay otras cosas que se pueden negociar en un Contrato Colectivo. Y si no se puede, (...) buscar otras opciones, como la fiscalización” (Dirigenta, sector Actividades financieras y de seguros).

Esto son algunas breves reflexiones al respecto, porque indagar más en este tema requeriría de un estudio más profundo. Pero es alentadora la visión que se ha podido recoger de la importancia de las instituciones públicas en materias de fiscalización y supervisión de la implementación de los instrumentos colectivos.

1.5 Avances en incorporación de cláusulas de conciliación trabajo, familia y vida personal

En relación a las nuevas materias relacionadas con la equidad de género y que pueden ser objetos en una negociación colectiva, según propone la Reforma Laboral, se pudo constatar en los capítulos anteriores, que respecto a planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, aún no se han incorporado muchas cláusulas. Sin embargo, como ya se destacó en el capítulo sobre las cláusulas de condiciones laborales, hay un importante avance en aquellas que abordan la jornada laboral o licencias especiales que apoyan una mayor conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares y el ejercicio de la corresponsabilidad parental. Dado este importante avance, en este último capítulo dedicado a las entrevistas, vale la pena mencionar algunas reflexiones recogidas en esa instancia.

En primer lugar, visibilizar algunos logros que han sido plasmados en los instrumentos colectivos. Uno es un tema relacionado con el **cuidado infantil**, trata de una cláusula que fue negociada para extender la ayuda económica para trabajadoras con hijos sobre 2 años (de 2-5 años):

“Conseguimos que la empresa pagara, pero no pudimos conseguir lo mismo para los hombres salvo que tuvieran la tuición legal... Se logró una cantidad (de dinero) para las mujeres que tuvieran hijos entre 2-5 años. Una extensión de la sala cuna y goce de este mismo beneficio. Fue muy bueno porque es un alivio, porque las mujeres que trabajan en este tipo de empresas; en el rubro de telecomunicaciones, o del mismo nivel de sueldos, no tenemos como acceder a otro tipo de cuidado (público)” (Dirigenta, sector Informaciones y comunicaciones).

Otro tipo de cláusula importante para fomentar la corresponsabilidad del cuidado son las relacionadas con las **licencias especiales por enfermedad grave**. En el sector de la industria minera han logrado negociar una que cabe mencionar:

“Si a un trabajador se le enferma su hijo de una enfermedad grave, el hombre o la mujer puede levantar el tema a RRHH y el gerente puede otorgar el permiso a través del servicio médico por el tiempo que estime necesario para que la persona salga para atender este tipo de enfermedad grave, que requiere que el padre/madre esté allí. Esto está negociado colectivamente” (Coordinadora Comisión de Mujeres, sector Industria).

Por último, mencionar una cláusula que apunta a una **mayor flexibilidad de la jornada laboral para trabajadoras con niños menores**, que puede ser un factor importante de retención de las mujeres en el mercado laboral después de haber tenido hijos. Da la posibilidad de optar a diferentes jornadas de trabajo y trabajar media jornada hasta que el o la menor tenga 2 años.

“Esto fue uno de los beneficios más importantes logrados por la dirigencia sindical, porque pudimos lograr que las mamás ya no tuvieran que pedir licencia, que las mamás pudieran volver a trabajar de a poco...” (Presidenta, sector Transporte).

Es muy relevante destacar también una política que fue elaborada tripartitamente (sindicato, empresa y gobierno) en el sector de la minería, para fomentar la conciliación de trabajo, familia y vida personal en un sector mayoritariamente masculino. Si bien no es una cláusula de un instrumento colectivo, más bien una política empresarial de carácter más amplio, es importante relatarla pues nace desde el movimiento sindical al interior de la empresa. Puede, sin duda, ser un avance importante en esta materia para las y los trabajadores del sector:

“Hay planes y certificaciones, sellos iguala, pero una política que diga a la organización como debe conducirse, actuar y transformarse desde el interior, eso yo lo encuentro maravilloso. Ese es uno de mis grandes logros. Era un ideal que se transformó en una realidad” (Presidente, sector Minero).





Capítulo 4

Recomendaciones para dirigentas y dirigentes sobre cómo incorporar cláusulas que promuevan la equidad de género

Recomendaciones generales para dirigentas y dirigentes

Estas recomendaciones se basan en la literatura (OIT, 2013 y CSA-CSI, 2013, et al.) además de las valiosas sugerencias y aportes de las y los entrevistados, tanto las y los dirigentes que negociaron las cláusulas presentadas en este estudio, como los y las expertas consultadas.

Este capítulo se divide en dos secciones. Primero, una parte con recomendaciones generales para incorporar un enfoque de equidad de género en las negociaciones colectivas, y segundo, recomendaciones específicas de cláusulas a incorporar por temas, basados en un estudio de la OIT de 2013.

a) Estudios y capacitación

• Estudiar:

“El conocimiento es poder, y todos lo sabemos.” (Dirigenta, sector Comercio)

- i) Estudiar para poder acceder a cargos más altos y de responsabilidad.
- ii) Para que las trabajadoras puedan estudiar mientras trabajan, se debe negociar facilidades o adecuación de horarios, principalmente de mujeres en sectores como comercio o salud, porque trabajan en horario de turnos.

» *“Yo creo que es un cambio absoluto el que se provoca, es básico y fundamental en las transformaciones sociales. Más que participar en capacitaciones, prestar atención en ellas, estudiar, leer, es fundamental para poder llevar una mejor dirigencia sindical” (Dirigenta, sector de Actividades financieros y de seguros).*

- **Capacitar en temas de género:** para poder incorporar temas de equidad de género es fundamental capacitarse. Se recomienda acercarse a las autoridades y al Ministerio de Equidad de Género para pedir apoyo.
- **Realizar capacitación constantemente:** sobre la Reforma Laboral, temas sindicales y derecho laboral.

“Un dirigente informado es una muy buena herramienta, que además a la administración le encanta. Que estén constantemente capacitándose” (Presidente, sector Minero).

- **Solicitar apoyo a la CUT:** para capacitar a dirigentes y dirigentas en materias de negociación colectiva con perspectiva de equidad de género.
- **Aprender cómo se negocia colectivamente:** las tácticas y los procesos, cómo pararse, cómo hablar y otras técnicas de cómo enfrentar una negociación.

- **Capacitar a las y los trabajadores de ambos sexos:** en la negociación de cláusulas sobre promoción de la igualdad de trato y oportunidades, priorizando esta cuestión en las políticas sindicales (CSI-CSA, 2013).

b) Informarse y monitorear avances

- **Monitorear el avance de los organismos internacionales:** como la Organización Internacional del Trabajo en temas de género y empleo, igualdad de género y negociación colectiva. Es también recomendable informarse sobre los Convenios Internacionales ratificados por Chile en temas de igualdad de género, empleo, y derechos sindicales.
- **Monitorear el avance regional y global en temas de equidad de género en el mundo sindical:** buscar experiencias internacionales que puedan servir como referencias.

c) Empoderarse y motivar a las y los socios

- **Motivar a tus compañeras y compañeros:** para que se involucren en el trabajo pro equidad de género.
- **Empoderarse:** sacar la voz y movilizarse.
- **Abogar para que todos tengan las mismas oportunidades:** tanto en tema salarial, como tiempo libre y condiciones laborales.

d) Promover una participación igualitaria

- **Garantizar la incorporación y presencia activa de las mujeres en la actividad sindical:** e introducir las demandas de género en las estrategias sindicales (CSA-CSI, 2013).
- **Promover equipos mixtos de dirigencia sindical:** para abordar temáticas tanto de trabajadores como de trabajadoras.
- **Incorporar cláusulas que busquen lograr mayor equidad a largo plazo:** como aquellas que buscan equiparar las jubilaciones entre hombres y mujeres.

» *“Tu tienes que mirar de aquí a 50 años más, para empezar. Porque esa es la preocupación de las mujeres. Si algo se puede aportar a través de los convenios colectivos para la AFP se tiene que hacer...” (Coordinadora Comisión de Mujeres, sector Industria).*

- **Promover que más mujeres se incorporen a cargos directivos:** tanto de la alta dirección de la empresa, como en el área de Recursos Humanos.
- **Promover la presencia de las mujeres en las mesas de negociación:** así como en las comisiones paritarias de los convenios colectivos, u otros organismos mixtos ad hoc, constituidos convencionalmente para garantizar el cumplimiento de lo acordado.

- **Incorporar cláusulas convencionales:** ir mas allá de la legislación nacional.
- **Promover la incorporación de planes de igualdad de género y no discriminación en el instrumento colectivo:** en línea con lo que plantea la Reforma Laboral, en el artículo 306 del Código del Trabajo (ver página 36 para un buen ejemplo de una cláusula que aborda este tema).
- **Promover el diálogo:** entre todos los actores.
- **Fueros sindicales más extensos:** las mujeres dirigentes hoy son incorporadas a la negociación colectiva pero no se atreven a plantear temas duros, porque en cuanto se acaben los fueros, las empresas verán en ellas un riesgo.

e) Organizarse y crear redes

- **Crear comisiones o departamentos de equidad de género:** se recomienda que estas instancias estén establecidas en los estatutos de los sindicatos para darles mayor importancia, además de que las delegadas / representantes tengan voz y voto.
- **Generar redes de contacto y de apoyo con mujeres claves de alta influencia política y organizaciones de mujeres y organizaciones feministas:** crear tácticas y hacer estrategias de cómo lograr lo que se pretende con la agenda sindical.
- **Ampliar las redes:** unirse con otros sindicatos y crear federaciones para ganar fuerza. La unidad es fundamental. Generar lazos de contacto y buscar posibles alianzas con movimientos sociales, organizaciones territoriales, de migrantes y de mujeres y/o feministas.
- **Ser proactivos y estar presente:** no perder el vínculo con los socios y socias. Hablar con los grupos segregados y minorías dentro de los socios, para saber cómo son tratados y cuáles son sus condiciones.
- **Escuchar y captar las realidades de los socios/as.**
- **Ser parte de la opinión pública.**
- **Conformar equipos de trabajo:** es recomendable tener grupos de trabajos especializados, para tener conocimientos y *expertise* en temas relevantes.

d) Incorporar el uso de un lenguaje inclusivo

Es sumamente importante que las y los dirigentes incorporen el uso de un lenguaje inclusivo en la redacción de las cláusulas del instrumento colectivo, no solo las que abordan temáticas de equidad de género específicamente, sino que en todas las cláusulas.

El uso de lenguaje inclusivo ayuda a visibilizar la participación de las mujeres en el mundo laboral, las problemáticas de género existentes y a fomentar el trabajo para conseguir la equidad entre trabajadores y trabajadoras (más información en: OIT, 2013).

» *“Primero hay que convencerse de esto. Hay que tener una verdadera convicción de la real participación y real incorporación de hombres y mujeres en condiciones de igualdad en el ámbito laboral.” (Presidente, sector Minero)*

Recomendaciones de cláusulas a incorporar

a) Para equiparar el acceso al empleo, contratación, ascensos y formación

- Establecer una comisión de carácter paritario, tanto entre trabajadores y empleadores como de paridad de género, que redacte las ofertas con criterios basados exclusivamente en la cualificación de las personas trabajadoras y los requisitos requeridos para el puesto (OIT, 2013).
- Establecer previsiones que aseguren la utilización de expresiones y lenguaje no sexista, garantes de la presencia de la mujer en el plano de igualdad, de modo que toda expresión que defina una actividad o condición se utilizará en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo que por imperativo legal correspondan a la mujer (Ibíd).
- Elaboración de un manual descriptivo de puestos y funciones, con criterios neutros, independientes del género de las personas trabajadoras, o bien, aplicables de igual forma a uno u otro sexo, sin que se cause de forma sistemática un perjuicio a uno de ellos (Ibíd).
- Formar y sensibilizar al personal encargado del proceso de selección en materia de igualdad y no discriminación de género, para asegurar el efectivo cumplimiento de estos principios (Ibíd).
- Establecer una comisión paritaria entre trabajadores y empleadores, por género, para evaluar y recomendar los ascensos (Ibíd).
- Utilizar la formación como instrumento de erradicación de la discriminación y promotor de la igualdad de género (Ibíd).
- Asegurar la participación en cursos de formación de trabajadores que se encuentran disfrutando de licencias de maternidad, paternidad o permisos por cuidado de hijos (Ibíd).
- Establecer los cursos de formación dentro del horario laboral (Ibíd).

b) Para fomentar la conciliación trabajo, familia y vida personal

- Fomentar la armonización de responsabilidades familiares y laborales entre mujeres y hombres, superando el binomio tiempo de trabajo/género, que configura una de las principales fuentes de desigualdad en el seno de las empresas (CSA-CSI, 2013).
- Activar políticas transversales conciliatorias que incidan sobre los diferentes ámbitos materiales que conforman la relación de trabajo,

evitando la existencia de discriminaciones por razones de género, como consecuencia de la asunción en exclusiva por las mujeres de tareas que impiden o, cuando menos, dificultan compatibilizar vida personal con vida familiar y laboral (Ibíd).

- Elaborar productos de divulgación y sensibilización para que los derechos relacionados con la conciliación se den a conocer y se acerquen a la totalidad de los empleados y empleadas, con independencia del sexo, antigüedad o modalidad contractual (OIT, 2013).
- Derecho de flexibilidad horaria para quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos o hijas menores o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo un familiar con enfermedad grave (Ibíd).
- Posibilidad de horario flexible al inicio o final de cada jornada, con recuperación en la misma semana, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral (Ibíd).
- Limitación de la duración de las reuniones para que no excedan la jornada de trabajo, y que se avisen con antelación, a fin de que las personas puedan organizar su vida personal y familiar (Ibíd).

c) Para mejorar la protección en seguridad y salud laboral

- Elaboración de un listado de actividades y puestos de trabajo que conlleven riesgos para las mujeres embarazadas y evaluarlos periódicamente, así como el registro y análisis de cada uno de los casos individuales observados (OIT, 2013).
- Ejecución de campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y posturas para puestos de trabajo, tomando en cuenta las principales afecciones según el género (Ibíd).
- Dar seguimiento de la siniestralidad y enfermedad profesional, por grupos y puestos de trabajo, incidiendo en los feminizados/masculinizados.

d) Para proteger y otorgar mayores beneficios de maternidad y paternidad

- Aumento de la licencia de maternidad en caso de hijos con discapacidad (OIT, 2013).
- Las personas trabajadoras que se reincorporen después de una licencia de maternidad o permisos por paternidad y cuidado de hijos, tendrán preferencia en la adjudicación de cupos para cursos de formación de actualización profesional (Ibíd).
- Reducción de jornada o flexibilización horaria de la trabajadora embarazada (Ibíd).
- Aumentar la duración del permiso de paternidad en caso de partos múltiples o con hijos con discapacidad (Ibíd).
- Asegurar la estabilidad del padre trabajador y el fuero después de la licencia postnatal parental (Ibíd).

- Promover un mayor uso del postnatal parental en los padres trabajadores, a través de capacitación, sensibilización e información sobre los beneficios que esto trae para todas las partes involucradas.

e) Para prevenir la violencia de género y el acoso sexual en el trabajo

- Garantizar los canales de denuncia en los casos de acoso sexual y el tratamiento confidencial de los mismos (OIT, 2013).
- Realizar campañas de comunicación sobre los procedimientos de acoso sexual, publicitando el protocolo de acoso a través de la intranet u otros medios de difusión (Ibíd).
- Realizar sesiones de sensibilización sobre el acoso, dirigidas a todo el personal y a todos los niveles (Ibíd).
- Promover que las personas que se responsabilicen de la tramitación de las denuncias por acoso cuenten con formación específica (Ibíd).
- Evaluar anualmente una estadística de casos denunciados de acoso como instrumento de medición del grado de alcance del objetivo de prevenir el acoso en la empresa (Ibíd).





Bibliografía

Literatura

Comunidad Mujer, 2016, *Informe GET, Género, Educación y Trabajo: la brecha persistente. Primer estudio sobre la desigualdad de género en el ciclo de vida. Una revisión de los últimos 25 años.* Chile.

CSI- CSA, 2013, *Estrategías Sindicales por una mayor y mejor negociación colectiva en America Latina y el Caribe.*

Dirección de Trabajo, 2013, *Actuaciones y políticas de género en empresas del sector bancario es una publicación del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo,* Santiago, Chile.

Dirección de Trabajo, 2008, *Tenues trazas de equidad: Una mirada al género en los contratos y convenios colectivos de grandes tiendas por departamento,* Cuadernos de Investigación, nº 34, División de Estudios.

Dirección de Trabajo, 2011, Departamento de Estudios, *El Derecho a ganar lo mismo.* Santiago, Chile.

Dirección de Trabajo, 2014, Departamento de Estudios. *Evolución de la legislación sobre protección a la maternidad, Permiso Postnatal Parental creado por la ley nº 20.545.* Santiago, Chile.

Dirección de Trabajo, 2015, Departamento de Estudios. *Más mujeres en los sindicatos. Sectores con alta sindicalización femenina.* Santiago, Chile.

Dirección de Trabajo, 2017, *Guía de Negociación Colectiva 2017. Nuevas Relaciones Laborales,* Santiago, Chile.

Gay, Arlette, Felipe Ossandón, Manuel Puccio y Nicolás Godoy, 2016. *Manual Didáctico de Aplicación de la Reforma Laboral para Dirigentes Sindicales.* Santiago: Instituto Igualdad y FES Chile.

INE, 2015, *MUJERES EN CHILE Y MERCADO DEL TRABAJO. Participación laboral femenina y brechas salariales.* Santiago, Chile.

INE, 2016, *Enfoque Estadístico, Género y Empleo,* INE, mayo 2016. Santiago, Chile.

INE, 2017, *Compendio Estadístico,* Santiago, Chile.

OIT, 1998, *Guía didáctica para la Negociación Colectiva: Una Herramienta sindical.*

OIT, 2005, Abramo Lais y Rangel, Marta: Capítulo V, Chile: *Negociación colectiva e Igualdad de género.*

OIT, 2013, *Igualdad de género en la negociación colectiva. Un análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centro América y República Dominicana.* San José.

CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013, *Informe Regional: Trabajo decente e igualdad de género.* Santiago, Chile.

OIT, 2015, *Panorama Laboral.*

OIT, 2016, *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016 – Resumen ejecutivo.*

Fuentes electrónicas

CEPALSTAT: <http://estadisticas.cepal.org>

ENCLA: http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-108317_recurso_1.pdf

ENUT: http://historico.ine.cl/enut/files/principales_resultados/documento_resultados_ENUT.pdf

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>

Ratificaciones de Chile Convenios OIT:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102588

Convención de Belem do Pará:

https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf

<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

<http://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>

Ley Postnatal Parental: <https://portal.sernam.cl/img/uploads/PPT%20LEY%20POSTNATAL.pdf>

Ley Corresponsabilidad: <http://www.mediacionchile.cl/media/2015/11/informe-corresponsabilidad.pdf>

Ley Acoso Sexual:

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-79157.html>

<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=236425>

Encuesta CASEN 2015:

http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/docs/CASEN_2015_Resultados_equidad_genero.pdf

Anexos / Entrevistados

<i>Sexo</i>	<i>Cargo</i>	<i>Sector</i>
Mujer	Presidenta	Transporte
Mujer	Coordinadora Comisión de Mujeres y Género, Asesora del Sindicato	Industria
Mujer	Dirigenta	Informaciones y Comunicaciones
Mujer	Presidenta	Atención a la Salud Humana
Mujer	Presidenta	Atención a la Salud Humana
Hombre	Presidente	Minería
Hombre	Presidente	Financiero y Aseguradoras
Mujer	Directora, Encargada departamento de la Mujer	Comercio
Mujer	Directora	Comercio
Mujer	Presidenta	Financiero y Aseguradoras
Mujer	Directora	Financiero y Aseguradoras
Mujer	Presidenta	Actividades de alojamiento y servicio de comidas
Mujer	Presidenta	Industria Metalúrgica
Mujer	Directora	Actividades artísticas y de entretenimiento
Mujer	Ex- Dirigenta, experta en temas de negociación colectiva con enfoque de género	Central Unitaria de Trabajadores
Mujer	Encargada departamento de la Mujer	Central Unitaria de Trabajadores

Más información de interés sobre negociación colectiva

Convenios internacionales

- *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (C.98). Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado por Chile en 1999.*
- *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) Ratificado por Chile en 2000.*
- *Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (C.154). Aún no ratificado por Chile.*

Páginas web

FES Chile: www.fes-chile.org

Central Unitaria de Trabajadores: www.cutchile.cl

Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas: www.csa-csi.org

Organización Internacional de Trabajo: www.ilo.org

Dirección de Trabajo: www.dt.gob.cl

fes-chile.org