



Serie ComunidadMujer | marzo 2011 | Nº 8

Mujer y trabajo en perspectiva

ComunidadMujer

Nace en 2002 como una corporación privada sin fines de lucro que, desde la sociedad civil, da tribuna a la discusión sobre la situación y las problemáticas que enfrentan mujeres de todos los niveles socioeconómicos y corrientes de pensamiento. Se constituye, desde entonces, como una organización independiente y transversal, que busca impulsar políticas para lograr una mayor participación de la mujer en el ámbito público, mediante su inserción plena en los mundos laboral y político.

ComunidadMujer realiza un monitoreo constante de la realidad laboral, focalizándose en las barreras que le impiden a las mujeres acceder al mundo del trabajo formal, en condiciones de igualdad y en armonía con su vida personal y familiar. De ese modo, ComunidadMujer desarrolla, y actualiza día a día, un diagnóstico que comparte en foros, debates, congresos e instancias consultivas de alto nivel, como lo han sido las comisiones de expertos convocadas por el Poder Ejecutivo: Reforma Previsional (2006), Trabajo y Equidad (2007) y Mujer, Trabajo y Maternidad (2010).

ComunidadMujer está dirigida por un directorio, elegido por una asamblea de 53 consejeras, instancia integrada por mujeres líderes provenientes del mundo de la academia, la política, la cultura, la empresa, las artes y los medios de comunicación. Asimismo, la corporación está conformada por un equipo de profesionales de excelencia a cargo de llevar adelante la misión a través de las diferentes áreas de desarrollo.

Serie ComunidadMujer

La Serie ComunidadMujer está constituida por publicaciones a través de las cuales la corporación difunde diagnósticos y opinión, buscando incidir en la toma de decisiones y en el diseño de políticas que permitan lograr una mayor participación de la mujer en el ámbito público. En particular, y durante este año, el énfasis de la Serie ComunidadMujer está en promover análisis concernientes al mercado laboral femenino, en un escenario en el cual importantísimos proyectos de ley y reformas están siendo analizados. Es así que, entre marzo y diciembre, la Serie ComunidadMujer de manera mensual analiza un tema de relevancia para la política pública y la opinión ciudadana. A partir de esta plataforma, esperamos fomentar un debate necesario y contingente.

Directoras responsables

Directora Ejecutiva: Alejandra Sepúlveda
Directora de Estudios: Andrea Bentancor
www.comunidadmujer.cl

En este número de la Serie ComunidadMujer ponemos en perspectiva uno de los más importantes fenómenos registrados en las últimas décadas: la incorporación de mujeres en forma masiva al mercado de trabajo. Sostenemos que esto ha ocurrido en un contexto en que, por un lado, una proporción importante de ellas han buscado y luchado por una mayor inserción y participación activa en el mundo público, ya sea laboral o político. Por otra parte, en paralelo las mujeres han alcanzado niveles de escolaridad similares, e incluso superiores, a los de sus pares hombres en varios países del mundo, incluido Chile. Es así que, como consecuencia de transformaciones profundas, las mujeres están siendo hoy, cada vez más, vistas ya no solamente como cuidadoras, sino también como ciudadanas, trabajadoras y líderes.

Asimismo, también a través de la Serie ComunidadMujer, divulgamos resultados y análisis de la Encuesta Voz de Mujer del Bicentenario, comparándola con otras del medio y utilizándola para atender un debate contingente. Es así que desarrollamos y exponemos algunos aspectos novedosos que presenta nuestra encuesta en relación al diseño de las políticas públicas para efectivamente fomentar una inserción mayor de las mujeres al mercado de trabajo chileno.

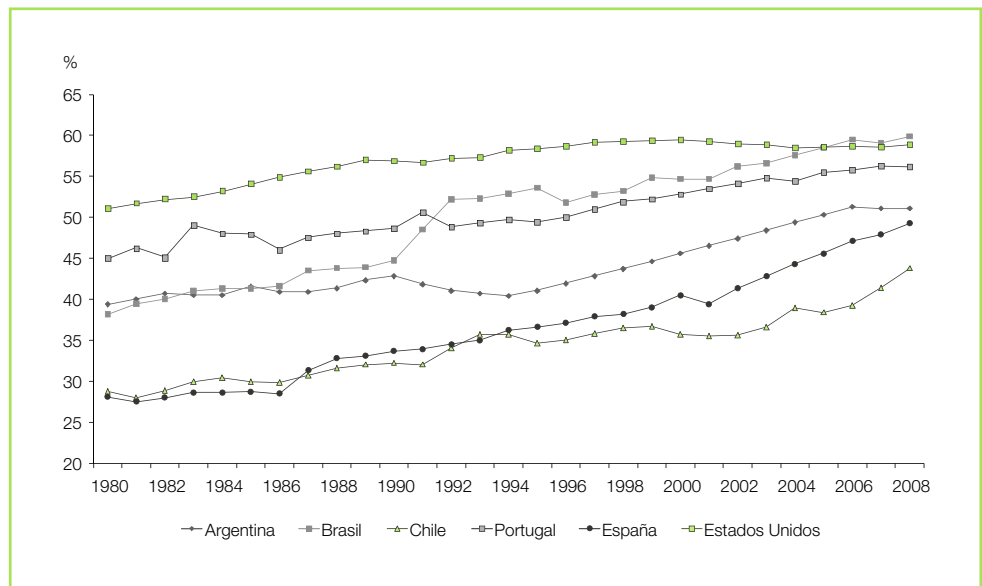
En esta oportunidad, difundimos nuestra opinión sobre el Proyecto de Ley de Trabajo a Distancia, actualmente en el Congreso. Esta iniciativa, que busca promover la generación de empleo y, por esa vía, contribuir al crecimiento económico, enfrenta un desafío importante: generar un marco legal que verdaderamente posibilite al trabajador o trabajadora subordinado desempeñarse remuneradamente en un lugar distinto de la empresa, elegido por él o ella, sin perder los derechos inherentes a su tipo de contrato. Como se desprende a lo largo del análisis, proponemos atender con rigurosidad en la discusión parlamentaria aspectos vinculados a la seguridad e higiene laboral y al posible impacto que estas modalidades de trabajo tendrían sobre las relaciones laborales. ☺

Creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo: un fenómeno internacional

Uno de los más importantes fenómenos registrados durante el siglo XX, y cuyo impacto continuará sintiéndose en las próximas décadas, es la incorporación de mujeres en forma masiva al mercado de trabajo. Esto ha ocurrido en un contexto en que, por un lado, una proporción importante de ellas han buscado y luchado por una mayor inserción y participación activa en el mundo público, ya sea laboral o político, y en que, a su vez, las mujeres en general han alcanzado niveles de escolaridad similares e incluso superiores a los de sus pares hombres en varios países del mundo. Es así que como consecuencia de transformaciones profundas y concomitantes, las mujeres están cada vez más siendo vistas no sólo como cuidadoras, sino también como ciudadanas, trabajadoras y líderes.

En lo que respecta concretamente al mercado de trabajo, la trayectoria de estadísticas labores internacionales refleja cómo en las últimas décadas la participación laboral femenina ha experimentado un alza sostenida en la mayor parte del mundo. Chile no ha sido excepción a ese fenómeno de mayor incorporación de la mujer al ámbito público, y al igual que otros países tanto desarrollados como latinoamericanos, ha incorporado en forma continua a las mujeres a la actividad laboral remunerada.

Gráfico 1
Participación laboral femenina
Mujeres de 15 años y más



Fuente: World Development Indicators (ILO: Key Indicators of the Labour Market)

En un contexto donde la tendencia sigue siendo al alza, son interesantes los casos de Brasil y España, donde desde 1980 la tasa de participación laboral femenina ha aumentado en más de veinte puntos porcentuales.

En este contexto de incorporación creciente de mujeres, cabe destacar que en algunos países desarrollados la brecha de participación entre hombres y mujeres ha disminuido notoriamente, sobresaliendo el caso de los países nórdicos, donde la brecha se sitúa por debajo de los diez puntos porcentuales.

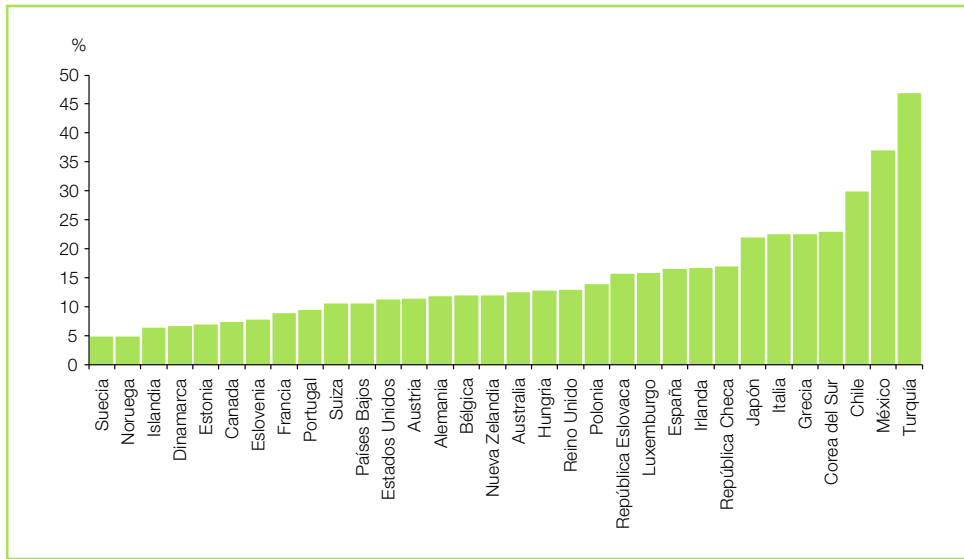


Gráfico 2
Brecha de participación
laboral entre hombres y
mujeres en 2009
Edades: de 15 a 64 años

Fuente: OECD (Dataset: LFP
by sex and age)

Sin embargo, en Chile, y a pesar del avance registrado en las últimas décadas, la participación laboral femenina continúa siendo de las más bajas tanto en comparación con países miembros de la OECD como en relación con aquellos de la región, lo cual refleja el disímil vínculo que hombres y mujeres tienen con el mercado de trabajo.

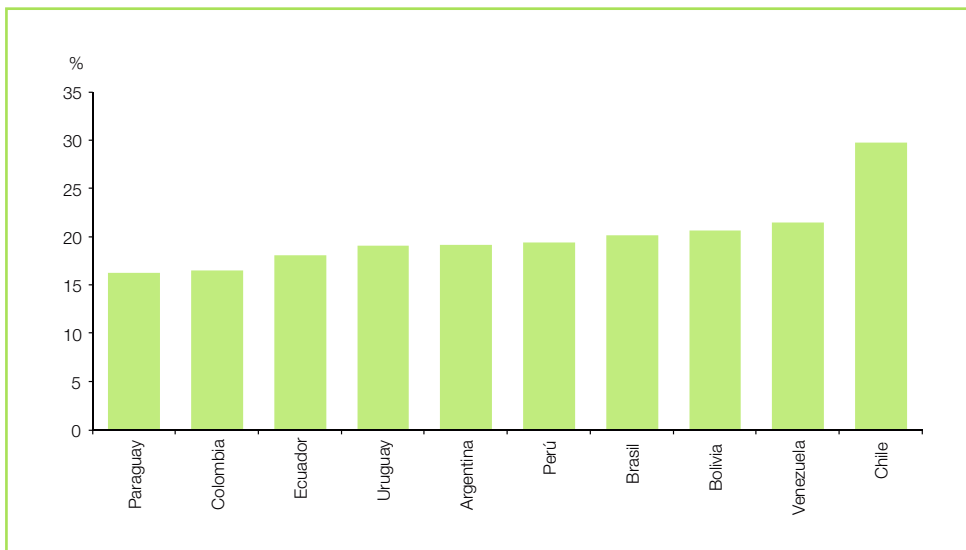


Gráfico 3
Brecha de participación
laboral entre hombres y
mujeres en 2009
Edades: 15 y más años

Fuente: CEPAL (CEPALSTAT)

Es así que pese a los mayores niveles de ingreso en relación a los demás países de la región, la brecha de participación laboral entre hombres y mujeres en Chile es superior a la registrada en los países de Sudamérica lo cual se constituye como un caso de estudio particular tanto a nivel académico como de políticas públicas. ☹

Participación laboral femenina en Chile a través de la nueva EVM

La nueva Encuesta Voz de Mujer (EVM) Bicentenario se posiciona como una fuente importante de información, al indagar en diversos aspectos de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres chilenas no recogidos en otras encuestas (Casen, Encuesta de Protección Social (EPS), Encuesta de Ocupación y Desocupación de la Universidad de Chile (EOD), Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE) del INE).

La EVM es representativa a nivel urbano nacional, abarcando a mujeres entre 18 y 65 años de edad. En consecuencia, sus resultados difieren de los obtenidos y frecuentemente difundidos a partir de otras encuestas, como las del INE, que reportan cifras relativas a toda la población nacional, urbana y rural, mayor de 15 años.

Tabla 1
Participación laboral femenina
sector urbano
Edades: 18 a 65 años

Situación ocupacional	Casen 2009	EOD 2009 (Septiembre)	INE 2009 (Sep-Nov) /1	Voz de Mujer
Participación	53.3	56.3	41.5	60.6

/1 En el caso de INE se reporta el valor según ENE para mujeres mayores de 15 años de todo el país

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas

Es así que a partir del análisis de muestras comparables, en cuanto a sector y segmento de edad, se desprende que la EVM presenta un registro mayor en cuanto a participación de la mujer en el mercado de trabajo.

En particular, es interesante observar que al comparar CASEN y EVM surge que las tasas de participación laboral femenina difieren básicamente debido a diferencias en el reporte sobre ocupación entre instrumentos. Según la primera de estas encuestas entre mujeres de 18 a 65 años la tasa de ocupación es 46,8%, mientras que para el mismo segmento de mujeres de acuerdo a EVM la misma tasa es 54,3%. Siendo aún más específicos, el análisis de los datos refleja que las mayores discrepancias se concentran en la proporción de mujeres ocupadas trabajando menos de 30 horas, que en EVM es mayor que en CASEN (32,4% frente a 23,3%).


Tabla 2
Horas trabajadas de las
mujeres ocupadas (18 a 65
años de edad)

Horas trabajadas	EVM 2009		Casen 2009	
	%	% Acumulado	%	% Acumulado
1-20	21.8	21.8	13.2	13.2
21-29	6.6	28.4	5.1	18.3
30	4.0	32.4	5.0	23.3
31-44	22.1	54.6	19.6	42.9
45	18.4	73.0	33.2	76.0
45 o más	23.7	96.7	21.3	97.3
ns/nr	3.3	100.0	2.7	100.0
Total	100		100	
Promedio	36		41	

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas

De hecho, si se hiciera el ejercicio de sólo considerar como ocupadas a aquellas mujeres de entre 18 y 65 años del mundo urbano que declararon trabajar en la semana anterior a ser entrevistadas 30 horas o más, las tasas de participación tanto de CASEN como EVM resultarían prácticamente equivalentes.

Es interesante observar que de las mujeres que dijeron trabajar un número menor o igual a 20 horas en la semana anterior a ser entrevistadas en la EVM, que como dijimos es donde se concentran las mayores diferencias entre EVM y CASEN, un 43.7% se considera como cuenta propia y un 17.3% como patrón o empleador.

Por último, es importante destacar que el porcentaje de mujeres en situación de desempleo no difiere significativamente entre CASEN y EVM y se sitúa en torno a 6% (6,5% CASEN y 6,3% EVM). 

Cambios recientes en la participación laboral femenina

En relación a comienzos de los años ochenta la cantidad de mujeres que trabajan de modo remunerado se ha duplicado. Ese incremento responde a importantes transformaciones sociales y culturales, que no sólo han tenido lugar en el mercado de trabajo, como lo son los profundos cambios en las tasas de natalidad, el aumento de hogares monoparentales con jefatura femenina y los mayores niveles de escolaridad de mujeres, entre otros elementos. No obstante la marcada tendencia al alza de las últimas décadas, la participación laboral de las mujeres del sector urbano de entre 18 y 65 años mostró una ligera caída según la encuesta CASEN 2009 respecto a su anterior edición (2006).

En la tabla 3 se puede apreciar que según CASEN la participación laboral entre mujeres de 18 a 65 años en el sector urbano experimentó una caída de 54,2 a 53,3 puntos porcentuales. Según la EOD de la Universidad de Chile, en ese período, la participación laboral femenina en el Gran Santiago se habría mantenido estable, al tiempo que según los datos del INE habría registrado un aumento de tres puntos porcentuales en el mismo periodo.

Encuesta	2006	2009
CASEN	54.2	53.3
EOD (Septiembre)	56.0	56.3
INE (Septiembre-Noviembre) /1	38.0	41.5
Voz de Mujer	-	60.6

/1 En el caso de INE se reporta el valor según ENE para mujeres mayores de 15 años de todo el país

Tabla 3

Evolución reciente participación laboral femenina sector urbano
Edades: 18 a 65 años

Fuente: Elaboración propia a partir de encuestas

Hacia el futuro, se espera que la participación laboral femenina continúe creciendo en un contexto en que, tanto internacionalmente como localmente, del análisis de las mujeres segmentadas por tramos etarios se desprende que éstas alcanzan cada vez un nivel de escolaridad más alto. Tal como se refleja en la Tabla 4, las nuevas generaciones de mujeres chilenas acumulan más años de educación formal que en el pasado.

18 a 24 años	12.0
25 a 34 años	12.1
35 a 44 años	11.1
45 a 54 años	10.2
55 a 65 años	7.7
Promedio	10.6

Tabla 4

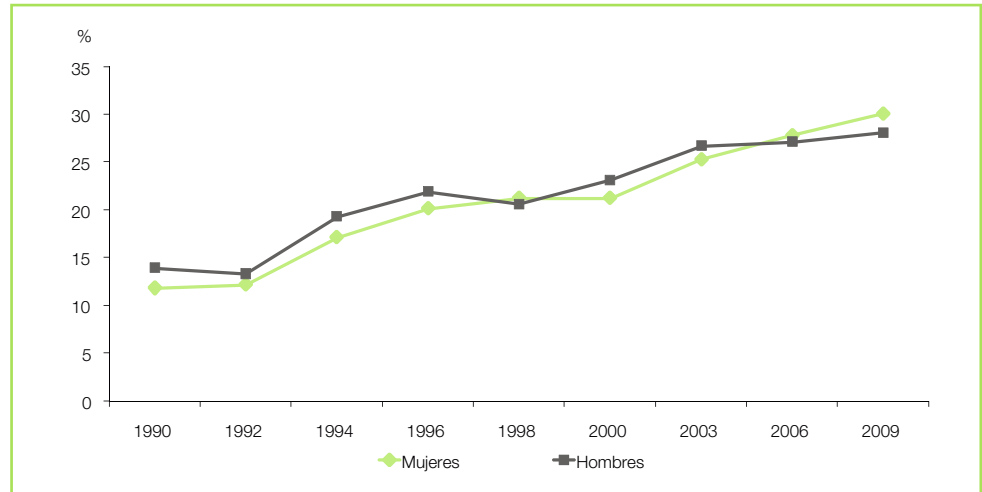
Años de escolaridad promedio entre mujeres del sector urbano
Edades: 18 a 65 años

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta Voz de Mujer del Bicentenario

Específicamente y en lo que refiere a educación superior, del análisis de la evolución de la tasa de asistencia neta se desprende una trayectoria ascendente en las últimas dos décadas, que refleja un mayor acceso a estudios terciarios por parte de las generaciones más jóvenes. Además de esa trayectoria ascendente observable tanto en hombres como en mujeres, en los últimos diez años se registra una mayor asistencia neta de las mujeres; al punto que en 2006 éstas ya habrían superado a sus pares hombres, patrón que volvió a repetirse y con mayor intensidad en la medición que se realiza a partir de CASEN 2009, tal como se refleja en el gráfico 4.

Gráfico 4
Tasa de asistencia neta a educación superior
Alumnos y alumnas de 18 a 24 años respecto a la población total en ese segmento de edad

Fuente: Casen 2009 - Educación



En relación a aquellos que finalmente se gradúan, estadísticas recientes analizadas por el economista Patricio Meller (2010) reflejan que aproximadamente 60% de los que terminaron sus estudios superiores en los últimos diez años son mujeres. Asimismo, a través de este análisis se evidencia que si bien todavía en el Siglo XXI existen carreras altamente feminizadas (docencia, psicología, psicopedagogía), las mujeres han ido a través de las décadas abriéndose camino en mundos que hasta hace algún tiempo eran fundamentalmente masculinos como lo es el ejercicio de la medicina, las leyes, los negocios y la ingeniería. Por lo tanto, si bien la segmentación laboral, con carreras y oficios fundamentalmente femeninos y otros principalmente masculinos, continúa caracterizando al mercado de trabajo chileno, se perciben algunas señales auspiciosas. ☺

Mujeres que aún no participan del mercado laboral

“Mujer cuidadora y hombre proveedor”, un modelo que aún obstaculiza la incorporación de muchas mujeres

Como se comentó, la participación laboral femenina ha registrado un aumento constante, impulsada por transformaciones sociales y culturales. No obstante ello, y a pesar de su continuo incremento durante las últimas décadas, aún hoy la sociedad chilena se sostiene sobre una separación profunda entre el espacio público -predominantemente masculino- y el espacio privado -fundamentalmente femenino-. El primero, cuenta con un valor económico, social y de prestigio reconocido, mientras que el segundo cuenta con un valor simbólico. De esa forma, la participación en uno u otro ámbito se constituye como la fuente principal de la desigualdad del sistema de género, modelo que se conoce con el nombre de male breadwinner: mujer cuidadora y hombre proveedor económico (Astelarra J. 2007:5).

Así, el espacio productivo continúa operando sobre la base de un trabajador masculino, que asume horas de trabajo en exceso y destina un tiempo muy limitado a las responsabilida-

des familiares o a su vida personal. Es así que en la mayor parte de los hogares chilenos, la moneda con la que se continúan cubriendo las demandas de trabajo reproductivo sigue siendo el tiempo no remunerado de las mujeres (Voz de Mujer Capítulo XX y Lupica C. 2010: 10). Ante esa realidad, y en un escenario en que los salarios vigentes en el mercado de trabajo no alcanzan para cubrir servicios de cuidado de niños, niñas y adultos dependientes, una proporción significativa de mujeres chilenas aún no logra, o no percibe como provechoso, trabajar de manera remunerada. Es por ello, que un paso fundamental para continuar incorporando mujeres al mercado de trabajo consiste en acordar que familia y trabajo ya no puedan constituirse o analizarse como temas independientes.

Definitivamente se requiere asentar un nuevo modelo basado en las realidades y necesidades actuales de las personas y las familias; un modelo que posibilite reducir la tensión vigente entre trabajo y familia que atraviesa a cada vez más hogares e impacta profundamente el bienestar de mujeres y niños, en primer lugar, pero también de varones y de toda la sociedad. Ello requiere el diseño de instrumentos de políticas públicas adecuadas. El nuevo acuerdo social debe reconocer los cuidados como un derecho social básico cuya satisfacción es una responsabilidad social que debe ser compartida entre hombres y mujeres, pero también entre las familias, el mercado, la sociedad y el Estado.

En otros términos, el nuevo acuerdo social debe reconocer que no puede haber desarrollo, en una sociedad democrática, si las actividades de cuidado que más contribuyen a dichos objetivos generan desigualdades que se consideran “naturales” o que son invisibles. En concreto, el ámbito productivo debe ser reorganizado sobre la base del paradigma de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares.

Perfil de las mujeres inactivas

La nueva Encuesta Voz de Mujer permite estudiar con mayor profundidad los motivos por los cuales las mujeres podrían no estar participando en el mercado laboral. Al preguntarles a las mujeres cuál es la principal razón por la cual estarían dispuestas a trabajar remuneradamente, un 36% indica que “bajo ninguna condición trabajaría”. Este grupo de inactivas no serían muy sensibles a políticas públicas de cuidado infantil y/o de terceros, y flexibilidad horaria.

En lo que sigue, a ese 36% de las mujeres inactivas (que no trabajaría bajo ninguna condición) se les llamará “inactivas duras”, y al resto “potenciales participantes”. En general, las inactivas duras corresponden a mujeres de mayor edad. Tal como lo indica la Tabla 5, el 51% de las inactivas duras pertenece al tramo etáreo de 50 a 65 años (porcentaje horizontal). Además, entre las de 50 a 65 años, un 58% son consideradas como inactivas duras (porcentaje vertical).

Tipo de inactiva	Tramo etáreo				Tipo de educación			Promedio educación (años)	
	18-33	33-49	50-65	Total	Básica	Media	Superior		
Inact. Dura	24	25	51	100	33	51	16	100	9
	23	28	58		48	34	28		
Pot. Part.	44	35	21	100	20	57	23	100	11
	77	72	42		52	66	72		
Total	100	100	100		100	100	100		

Tabla 5

Clasificación de inactivas duras y blandas por edad y educación

Fuente: Encuesta Voz de Mujer, elaboración propia

Por otro lado, las inactivas duras tienen una menor educación que las potenciales participantes. En efecto, existe una mayor concentración de las potenciales participantes en los mayores niveles educativos (33% de las inactivas duras tienen solo educación básica, mientras que las potenciales participantes sólo el 20%). Además, cerca del 48% de las inactivas con educación básica corresponde a inactivas duras. De hecho, las inactivas duras sólo tienen 9 años de escolaridad en promedio, mientras que las potenciales participantes cerca de 11 años.

Además, las inactivas duras tienen menos experiencia laboral que las potenciales participantes. Como se indica en la Tabla 6, casi un 42% de las inactivas duras nunca ha trabajado en su vida, comparado con el 32% de las potenciales participantes.

Tabla 6
Clasificación de inactivas duras y potenciales participantes por experiencia

Tipo de inactiva	¿Cuántos trabajos remunerados ha tenido?			Total
	Ninguno trabajo	1-4 trabajos	5 ó más trabajos	
Inact. Dura	42	49	9	100
	42	33	28	
Pot. Part.	32	55	13	100
	59	67	72	
Total	100	100	100	

Fuente: Encuesta Voz de Mujer, elaboración propia

Así, en promedio, estas mujeres definidas en este análisis como inactivas duras, han alcanzado menor educación formal, menor experiencia laboral, y la mayoría corresponde a una generación de más edad que las potenciales participantes.

Podemos prever que se continuarán observando aumentos en la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, a medida que las mujeres más jóvenes y educadas reemplacen a las mayores, quienes en una mayor proporción no han trabajado remuneradamente en el pasado, no han completado su educación media y reflejan, además, una valoración más tradicionalista respecto a la mujer y su rol, asociándola a tareas vinculadas al hogar y al cuidado de sus miembros.

Al explorar qué aspectos consideran aquellas mujeres que potencialmente podrían incorporarse al mercado de trabajo surgen como condiciones: la flexibilidad en los horarios, la posibilidad de alcanzar un buen sueldo y la necesidad económica.

Del total de las potenciales participantes, más de un 27% declara que trabajaría si su trabajo tuviera flexibilidad horaria, tal como se refleja en la Tabla 7. De las mujeres que tienen educación superior, un 36% valoraría en primer lugar el horario flexible. Luego un 21% consideraría trabajar ante la posibilidad de alcanzar un buen sueldo, al tiempo que un 19% se incorporaría al mercado laboral si enfrentase necesidad económica.

Tabla 7
Principal condición bajo la cual estaría dispuesta a trabajar para potenciales participantes

Razón para trabajar	Tramo etáreo			Tipo de educación			Total
	18-33	33-49	50-65	Básica	Media	Superior	
Un buen sueldo	22	19	33	23	24	21	23
Flexibilidad en horario de trabajo	33	27	17	20	26	36	27
Flexibilidad en lugar de trabajo	1	1	2	1	1	1	1
Tener a alguien que cuide a los hijos	9	12	1	13	9	3	8
Recibir capacitación previa	2	4	2	5	3	0	3
Cercanía con lugar de trabajo	1	4	5	5	3	1	3
Por necesidad económica	18	25	25	26	21	19	22
Otra razón, ns/nr	16	9	16	8	13	19	14
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Encuesta Voz de Mujer, elaboración propia

Lo anterior es consistente con el hecho que 34% de las potenciales participantes declara que no trabaja porque no tiene con quien dejar a sus niños y niñas o bien porque debe realizar ella los quehaceres del hogar. En ese sentido, es posible que estas mujeres perciban la “flexibilidad” y el “buen sueldo” como posibles canales hacia el trabajo remunerado, ya sea porque consideran que, bajo ciertas circunstancias, podrían adaptar los roles de cuidadora y proveedora o porque con buenos ingresos podrían adquirir en el mercado servicios de cuidado, que le posibilitarían trabajar.

En particular, cuando se le pregunta a las potenciales inactivas qué jornada laboral aceptarían trabajar, el 84% responde que trabajarían por menos de 40 horas a la semana (62% lo haría en media jornada).

¿Qué jornada de trabajo aceptaría en horas semanales?		¿Y estas horas semanales serían...?	
Horas	%	Tipo	%
40 o más	16	sin horario	8
20-40	43	media jornada	62
Menos de 20	41	jornada completa	17
		por turno	13
			100

Tabla 8

Jornadas laborales que aceptarían las potenciales participantes

Fuente: Encuesta Voz de Mujer, elaboración propia

Como se comentó, además de la flexibilidad, el acceso a un buen salario es otro tema relevante que consideran las potenciales inactivas al evaluar si buscan o no un empleo remunerado.

De hecho, y a efectos del diseño de políticas públicas, debe señalarse que el análisis de la Encuesta Voz de Mujer sugiere inconsistencias por parte de las mujeres que demandan flexibilidad horaria. En efecto, las mujeres actualmente inactivas que estarían dispuestas a trabajar por menos de 20 horas aspirarían, según sus propias declaraciones, a un salario superior del que ofrece el mercado a mujeres de perfiles similares que en la actualidad se desempeñan en esas condiciones. Es decir, las expectativas de salario que tienen las inactivas clasificadas como potenciales participantes, que además demandan jornadas parciales, parecieran no estar alineadas con la realidad de los salarios de mercado. Ello es así especialmente en el caso de mujeres que han alcanzado un menor nivel de educación formal, tal como se refleja en el Gráfico 5 donde a efectos de presentación se exponen las medianas de las correspondientes distribuciones de salarios declarados (trabajadoras) y esperados (potenciales participantes del mercado de trabajo).

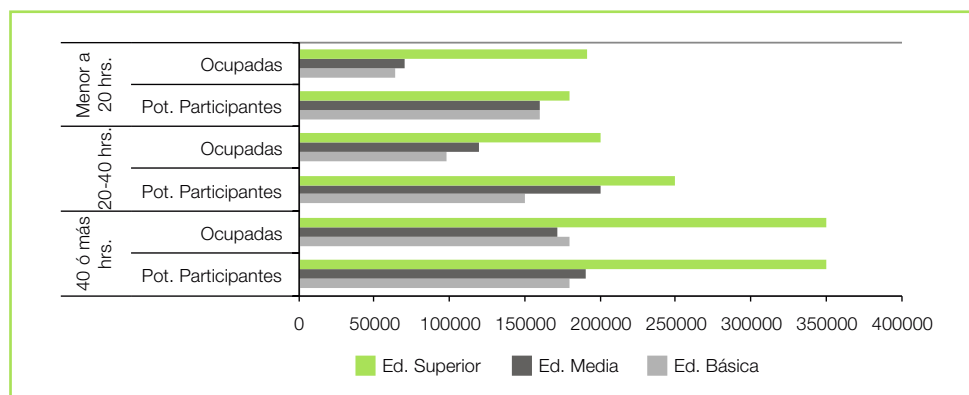


Gráfico 5

Salario esperado versus salarios declarados de las ocupadas (mediana)

Fuente: Encuesta Voz de Mujer, elaboración propia

En suma, por una parte, las potenciales participantes están pidiendo jornadas alternativas; parciales o flexibles fundamentalmente. Por otro lado, estas mujeres muestran disposición a trabajar por salarios superiores a los existentes en el mercado. Este patrón aparece en especial entre aquellas que no cuentan con estudios superiores.

En otros términos, realidad y expectativas divergen para una proporción de quienes han alcanzado solamente educación básica o media. Esta divergencia posiblemente se sustenta en un desconocimiento de las condiciones que se presentan en el mercado laboral en cuanto a jornadas parciales, horarios flexibles o trabajo a distancia. Esta brecha entre realidad y percepción plantea un desafío: promocionar modalidades de trabajo alternativas a la jornada completa tradicional y, a la vez, adecuar las expectativas salariales de las potenciales participantes, ya que como lo sugiere el Gráfico 5 para una proporción de la población esas demandas no serían completamente realizables. ☹

Perspectivas futuras de la participación laboral de la mujer en Chile

Para que las políticas que fomentan una mayor flexibilidad puedan tener efecto, éstas deben considerar tanto las necesidades de los empleadores como de las trabajadoras, y deben tener relación, por ejemplo, con la provisión de cuidado infantil (cercanía y horarios). De todos modos, para avanzar sustantivamente, se requiere que un porcentaje no menor de potenciales participantes adecúe sus expectativas salariales a la realidad del mercado, para lo cual mejores mecanismos de información acerca de las condiciones que ofrece el mercado laboral definitivamente podrían contribuir.

Por lo tanto, mientras se promueve la adaptabilidad laboral y el trabajo a distancia sería también conveniente mejorar los mecanismos de información e intermediación laboral.

En párrafos que siguen a continuación, se realiza un análisis del Proyecto de Ley de Trabajo a Distancia que actualmente se encuentra en el Congreso y a través del cual el Gobierno espera promover la generación de nuevos puestos de trabajo, especialmente entre mujeres. ☹



A. Bentancor



E. Caamaño

Análisis del Proyecto de Ley de Trabajo a Distancia

Andrea Bentancor y Eduardo Caamaño

ComunidadMujer

El Presidente Sebastián Piñera firmó el Proyecto de Ley que ratifica el Convenio 187 de la OIT sobre seguridad laboral. Con ello se ha comprometido a apoyar una política nacional de seguridad. En ese marco, se vuelve trascendente vincular esta iniciativa con el Proyecto de Ley sobre Trabajo a Distancia que actualmente se encuentra en el Congreso. Esta última iniciativa, que busca promover la generación de empleo y, por esa vía contribuir al crecimiento económico, enfrenta un desafío importante: generar un marco legal que verdaderamente posibilite al trabajador o trabajadora subordinado desempeñarse remuneradamente en un lugar distinto de la empresa, elegido por él o ella, sin perder los derechos inherentes a su tipo de contrato.

¿Qué ocurre actualmente con el trabajo a distancia? Hoy por hoy el trabajo a distancia en nuestro país englobaría el que se realiza desde el hogar, desde un taller anexo a éste o el teletrabajo. Estas categorías en conjunto alcanzan una frecuencia relevante sólo entre hombres y mujeres que se desempeñan por cuenta propia. Es así que mientras 1 de cada 4 de los independientes trabaja de esta manera, menos de 3% de los trabajadores o trabajadoras subordinados lo hace (CASEN 2009).

Para avanzar en el diagnóstico resulta útil complementar la información que se desprende de CASEN con la que provee la Encuesta Voz de Mujer. Ante la pregunta: ¿puede usted trabajar desde su hogar o desde algún otro lugar que no sea el lugar de trabajo?, el 17% de las mujeres entrevistadas ocupadas en relación de dependencia responden que sí podrían hacerlo. Hablamos de unas 280 mil mujeres del mundo urbano que consideran viable trabajar a distancia en un espacio por ellas escogido.

Es decir, el trabajo a distancia actualmente no es una práctica instalada, pero podría llegar a serlo, sumando más trabajadores y trabajadoras a esta alternativa. Sin embargo, cabe pre-

... la discusión parlamentaria debería abordar otro aspecto relevante del proyecto: su impacto sobre las relaciones laborales ...

guntarse: ¿cuáles son las reformas legales que posibilitarían un avance, sin que ello debilite la capacidad de las personas de ejercer sus derechos laborales?

En ese sentido, cabe destacar que el proyecto de trabajo a distancia enviado por el Gobierno al Congreso se hace cargo de un vacío legal importante, así como también promueve el análisis y el debate respecto a la situación actual y al diseño de la estructura legal futura para el avance de este tipo de jornadas alternativas.

Hoy el marco legal es difuso. No está claro, por ejemplo, qué ocurriría si un trabajador o trabajadora sufriese un accidente laboral en su domicilio o se le constata una enfermedad profesional tras un período trabajando a distancia. Lamentablemente, esos eventos no tienen una respuesta efectiva, pues el deber general de protección del empleador (artículo 184 del Código del Trabajo) y el sistema de protección frente a los riesgos laborales (Ley N° 16.744), continúan hoy anclados en el arquetipo de la relación laboral clásica que se desarrolla en la empresa.

Los legisladores deben mirar y discutir este proyecto, buscando contribuir a cubrir esos vacíos e intentando modernizar el marco normativo de acuerdo a los nuevos tiempos. Ello posibilitaría reducir la incertidumbre y promover el trabajo fuera de la empresa en condiciones de protección laboral y social.

Dados los objetivos propuestos, debe advertirse, en primer lugar, que el proyecto de ley actual delega al plano reglamentario, sin una orientación previa, la seguridad laboral, lo cual posiblemente se constituye como una de las causas que explica el limitado desarrollo actual de esta modalidad de empleo en Chile. Corresponde, entonces, a la labor parlamentaria incorporar en su discusión ese aspecto esencial para que realmente los empleos que bajo esta modalidad se generen sean trabajos de calidad. Esto es determinante para todos los trabajadores y trabajadoras, pero lo es más para las mujeres, porque son ellas las que tradicionalmente están asociadas al hogar y a quienes en primer término se busca atraer al mercado laboral con la generación de estos trabajos.

En segundo lugar, la discusión parlamentaria debería abordar otro aspecto relevante del proyecto: su impacto sobre las relaciones laborales. En efecto, las reformas hoy en el Congreso proponen a un porcentaje de inactivos e inactivas la posibilidad de incorporarse al mercado del trabajo, lo cual implica generación de nuevos empleos. A otros y otras, que actualmente están trabajando, este proyecto de ley les genera una opción: sustituir trabajo tradicional por trabajo a distancia, lo cual idealmente podría determinar un aumento en su calidad de vida, y un alza en la productividad de sus empresas. Se proponen, además, algunas soluciones nove-

das que contribuyen a generar nuevas maneras de aplicar la jornada de trabajo y el régimen legal de descansos, lo que posibilitaría seguramente, con los debidos resguardos, optimizar los regímenes de actividad de las empresas.

No obstante lo anterior, el trabajo a distancia no prosperará de manera significativa, si éste no se fomenta en el marco de una normativa integral y muy definida. Esto significa que las reformas deben estructurarse de manera tal que estos nuevos modos de contrato concilien los intereses y necesidades de las partes, con el debido respeto a los principios e instituciones que dan forma a la legislación laboral (individual y colectiva), buscando así impedir la precarización y el aumento de las actuales brechas de inequidad.

En este sentido, ComunidadMujer sostiene que, si bien en términos generales el proyecto de ley es positivo, al adecuar la normativa a nuevas realidades, el uso de los nuevos contratos no resulta recomendable de modo permanente durante la vida laboral de las personas. Alentamos a promover contratos mixtos y/o aquellos que prevean determinados períodos de trabajo a distancia respecto a posibles modalidades que lo establezcan de manera permanente.

Consideramos, además, que se podrían difundir las ventajas del trabajo a distancia para que hombres y mujeres puedan conciliar sus responsabilidades laborales y familiares con igualdad durante períodos de cuidado y crianza de niños y niñas, o bien, para asumir el cuidado de otras personas dependientes, hermanando así esta iniciativa con la urgente reforma que exige el actual sistema de protección a la maternidad, avanzando hacia un sistema que verdaderamente proteja a las personas con responsabilidades familiares.

Por último, cabe señalar que los futuros cambios normativos no pueden obviar que la relación y vínculo entre trabajadores, empleadores y compañeros debe preservarse, toda vez que el ámbito laboral es también una oportunidad de relacionarse socialmente, de establecer redes y compartir aspiraciones o anhelos. Las empresas, finalmente, son sus equipos, y éstos a su vez están constituidos por personas. Promoverlas, protegerlas y fomentar su crecimiento es a todas luces trascendental, no sólo porque, son la inversión más rentable para las empresas, sino también porque ello determina un aporte a la familia y una mejor sociedad.

En síntesis, resulta clave que la discusión parlamentaria y de la sociedad civil contribuya a definir un marco normativo que fortalezca las relaciones laborales, así como también las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Asimismo, se requiere adecuar los mecanismos para que la asociación y la negociación colectiva no se transformen en un derecho ilusorio para quienes opten por las nuevas modalidades de trabajo que hoy están en discusión. ☺

Información para profundizar

Astelarra Judith (coord.) (2007): "Género y cohesión social". Documento de trabajo Nro. 16. Fundación Carolina. CeALCI. Madrid, octubre.

ComunidadMujer (2010): "Encuesta Voz de Mujer Bicentenario". Disponible en: <http://www.comunidadmujer.cl/estudios/voz-de-mujer/>

ComunidadMujer (2010): "Mujeres un buen negocio". Disponible en: <http://www.comunidadmujer.cl/2010/11/mujeres-un-buen-negocio/>

Lupica Carina (2010): "Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina". OIT, Argentina.

Observatorio de la Maternidad: www.o-maternidad.org.ar
Presentación Casen Educación 2009. Disponible en: http://www.mideplan.cl/casen2009/casen_educacion.pdf

Valdés G., P. Meller y B. Lara (2010): "Análisis de los Diferenciales de Remuneraciones entre las y los profesionales chilenos(as)". Disponible en: <http://www.comunidadmujer.cl/biblioteca-publicaciones/>

PNUD (2010) Desarrollo Humano en Chile. Género: los desafíos de la igualdad. http://www.desarrollohumano.cl/informe-2010/PNUD_LIBRO.pdf



www.comunidadmujer.cl

El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad de ComunidadMujer y puede ser reproducido total o parcialmente con autorización. Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresadas en este informe son de exclusiva responsabilidad de los autores y no deben atribuirse de ninguna manera a las Naciones Unidas, sus organizaciones asociadas o sus estados miembros. Las Naciones Unidas no garantizan la exactitud de los datos que se incluyen en este documento y no aceptan responsabilidad alguna por las consecuencias de su uso. De igual modo, el análisis en esta publicación expuesto tampoco compromete al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

