



CUADERNO  
DE INVESTIGACIÓN

70

**Análisis de las cláusulas de género  
negociadas colectivamente en  
Chile: La igualdad que promueven y  
los derechos que reivindican**

**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente

[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

1924 **100** AÑOS 2024

**Análisis de las cláusulas de género negociadas colectivamente en Chile:  
La igualdad que promueven y los derechos que reivindican**

es una publicación del Departamento de Estudios  
de la Dirección del Trabajo.

Registro de Propiedad Intelectual: (en trámite)  
ISBN: (en trámite)

Dirección del Trabajo  
Agustinas #1253, Santiago  
[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)

Cita sugerida:  
Díaz, C., Aragón, C. y Tobar, F. (2024). Análisis de las cláusulas de género negociadas  
colectivamente en Chile: La igualdad que promueven y los derechos que reivindican.  
Cuaderno de Investigación N° 70.  
Dirección del Trabajo

Diseño  
Johanna Finsterbuch Marín

Santiago de Chile, diciembre de 2024.

**CUADERNO DE INVESTIGACIÓN N°70**



Análisis de las cláusulas de género  
negociadas colectivamente en Chile:  
La igualdad que promueven y los  
derechos que reivindican

**Carolina Díaz Rojas**

**Carla Aragón Aravena**

**Fabián Tobar Pezoa**



## **DECLARACIÓN**

Los contenidos, conceptos y opiniones expresadas en el presente estudio son de exclusiva responsabilidad de **quienes escriben** y no representan, necesariamente, la opinión ni la doctrina de la Dirección del Trabajo.

Los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, fuente utilizada para algunos de los apartados de este estudio, pueden experimentar variaciones debido a la revisión y actualizaciones de los sistemas de registro e información.

|     |   |
|-----|---|
| 7   | I. Introducción   |
| 9   | II. Antecedentes: desigualdad de género en el ámbito laboral a través de las cifras |
| 15  | III. La negociación colectiva como oportunidad para luchar por la igualdad          |
| 19  | IV. Metodología   |
| 24  | V. Resultados   |
| 92  | VI. Conclusiones  |
| 98  | VII. Recomendaciones para las organizaciones sindicales                             |
| 102 | VIII. Referencias bibliográficas  |



El 8 de marzo de 2018 marcó un punto de inflexión en la historia reciente de Chile, cuando una ola de manifestaciones feministas emergió con una fuerza inusitada, instalando definitivamente a los feminismos en el centro del debate político y social del país. Este hito no solo reflejó la creciente concientización sobre las desigualdades de género, sino que también catalizó un proceso de cambio que permeó diversos ámbitos de la vida chilena, incluyendo el mundo laboral.

Uno de los espacios a través de los cuales las demandas por la igualdad se han ido abriendo paso es el sindical. La mayor participación laboral de las mujeres y su creciente incorporación a los sindicatos ha ido acompañada de una mayor presencia en posiciones de liderazgo (Riquelme y Valencia, 2017; Díaz y von Geldern, 2023) y con ello, de una mayor incidencia en las agendas sindicales.

En este contexto la Dirección del Trabajo se propone generar información actualizada acerca de la presencia y el contenido de cláusulas con perspectiva de género en la negociación colectiva en Chile. Los análisis disponibles para el caso chileno (Rangel, 2004; Abramo y Rangel, 2005; Salinero, 2008; Sjöberg, 2017) coinciden en establecer que han primado las cláusulas relativas a la maternidad y paternidad, quedando todavía un amplio margen para que la negociación colectiva se convierta en una po-

tente herramienta para promover la igualdad.

Considerando la importancia del tema, esta investigación ha buscado actualizar el diagnóstico y, aprovechando el acceso de la Dirección del Trabajo a todos los instrumentos colectivos negociados en el país, examina contratos y convenios con cláusulas de género que pueden considerarse ejemplares. Su objetivo es describir el tratamiento de las medidas que contribuyen a la igualdad de género en tales instrumentos. Su propósito es más ambicioso: aspira a servir como insumo para la preparación de la negociación colectiva de los sindicatos interesados en acortar las brechas de género en el mundo del trabajo, aportando ideas, perspectivas y modelos concretos a seguir.

La metodología de esta investigación ha sido cualitativa y se basa en el análisis de contenido de 85 instrumentos colectivos negociados por sindicatos con empresas de 11 regiones del país y de 12 ramas de actividad económica. Todos los instrumentos seleccionados contienen cláusulas de género que pueden impulsar la igualdad en las empresas, en los sindicatos y/o en las relaciones familiares. De esta manera, la Dirección del Trabajo espera poner al servicio de las organizaciones sindicales un amplio catálogo de cláusulas de género que puedan ser examinadas, debatidas y abordadas en el contexto de la negociación colectiva.

El documento se estructura en seis partes. La primera parte expone antecedentes acerca de las brechas de género en el mercado laboral y, en la segunda, desarrolla la idea acerca de cómo la negociación colectiva es y puede ser una herramienta para promover la igualdad y reivindicar derechos. La tercera parte describe la metodología utilizada y la cuarta, contiene propiamente los resultados de la investigación. En la quinta parte se exponen las conclusiones de este trabajo y, finalmente, en la sexta parte se presentan recomendaciones para las organizaciones sindicales.



## II. Antecedentes: desigualdad de género en el ámbito laboral a través de cifras.

A pesar de los significativos avances de las últimas décadas, persisten relevantes brechas entre mujeres y hombres en el mundo laboral. A continuación, revisaremos algunos datos que dan cuenta de los cambios a los que asistimos y permiten perfilar los desafíos que plantean.

### 2.1 Participación laboral

Según datos del INE, la participación laboral femenina ha tenido una tendencia al alza a contar de 2010. Si en ese año era de 46,8%, en 2023 llegó al 51,8%, cifras que contrastan con la mayoritaria participación laboral masculina en todo el período, incluido aquél en el que se verificó un fuerte retroceso con ocasión de la pandemia por COVID 19. En la actualidad, ya recuperados los niveles prepandemia, la brecha entre la participación laboral de hombres y mujeres se mantiene elevada, alcanzando -18,8 puntos porcentuales (pp.) en el trimestre julio - septiembre de 2024 (INE, 2024).

Complementando estos antecedentes, el estudio Zoom de género (OCEC UDP, Chile-Mujeres, BID, CCS, 2024) evidencia que la desaventajada situación de las mujeres en términos de participación laboral se agudiza por factores sociales implicados. Uno de ellos es la composición del hogar. Así, en familias con presencia de niñas y niños que, por su edad, tienen mayor dependencia de los cuidados que puedan brindarles quienes

están a su cargo, la brecha de participación laboral aumenta. Datos de 2023 indican que cuando no hay menores de 5 años en el hogar es de -18,2 pp. y que, cuando sí los hay, aumenta a -27,6 pp. Esta diferencia se acentúa en los hogares con niñas y niños menores de 3 años, con una brecha de -30,2 pp. Por otro lado, utilizando datos de la CASEN 2022, el estudio devela que esta realidad también se ve impactada por el nivel de ingresos monetarios del hogar. Las mujeres pertenecientes al quintil de menores ingresos tienen una participación laboral de apenas 29,5%. Su posición contrasta con la de los hombres del mismo quintil (48,3%), pero aún más con la de las mujeres de mayores ingresos (76,6%).

## 2.2 Segregación ocupacional

En cuanto al tipo de ocupación, puede apreciarse que, a pesar del aumento de la participación laboral femenina, el carácter segregado de los empleos se mantiene desde que el país cuenta con estadísticas al respecto. Existe tanto segregación horizontal como vertical.

La segregación horizontal se refleja en que las mujeres se insertan preferentemente en unas cuantas ramas de actividad económica, al tiempo que los hombres se desempeñan en una mayor variedad de rubros. Existen sectores altamente masculinizados como Construcción, Minería y Transporte, con un 92%, 89% y 83% de hombres, respectivamente, y, también, sectores feminizados como Servicio doméstico, Salud y asistencia social y Enseñanza, con un 90%, 72% y 69% de mujeres, respectivamente (Sence, 2022).

La segregación vertical, en cambio, alude a que los hombres tienden a concentrarse en la cúspide de la estructura de toma de decisiones, en tanto que las mujeres tienden a ubicarse en la base y a encontrar dificultades para ascender a puestos de responsabilidad. Así, cuanto más aumenta el nivel de responsabilidad en las empresas, más infrecuente es encontrar mujeres en cargos de toma de decisiones. Datos del V Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile (Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, ChileMujeres, OIT, 2024) indican que el progreso en esta materia continúa siendo lento y que los indicadores disponibles denotan la existencia de obstáculos para su promoción. Si se toma como base a las empresas que reportan a la Comisión para el Mercado Financiero, se tiene que las mujeres constituyen el 38,8% de las personas trabajadoras. Sin embargo, esta cifra

llega a solo 23% si se contabilizan los cargos de gerencia de primera línea y al 15,9% tratándose de directorios. De las 466 empresas evaluadas en 2023, hay 8 sin mujeres trabajadoras, 154 sin gerentas de primera línea (33%) y 195 sin mujeres integrando sus directorios (42%).

### 2.3 Inequidad salarial

Tanto las dificultades que enfrentan las mujeres para asumir y mantenerse en cargos en la cúpula decisional de las empresas, como la segregación horizontal del mercado de trabajo son factores que inciden en la brecha salarial de género. Datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo indican que, teniendo como referencia las cerca de 48.000 empresas públicas y privadas de diez o más personas contratadas que en septiembre de 2023 reportaron sus remuneraciones a la institución, la mediana salarial de las mujeres es de \$811.170 y la de los hombres, de \$937.138. Esto se traduce en una brecha de género de -13%. (Tabilo y Díaz, 2024).

Por otra parte, datos del INE (2024b) basados en encuestas a hogares permiten establecer que la remuneración media por hora ordinaria se situó en \$6.648 en septiembre de 2024 (\$6.454 para las mujeres y \$6.826 para los hombres). Así, La brecha de género de la remuneración media por hora ordinaria fue -5,4%.

Considerando que la brecha de género se ha ido reduciendo en el tiempo y que esa tendencia parece haberse estancado, Cruz y Rau (2022) estudiaron el efecto de las políticas de pago de las empresas y de la Ley de igualdad salarial de 2019. Concluyeron que la brecha salarial de género se situaba en torno al 25% y que las políticas de pago explicaban 10 pp. de dicha brecha (2 puntos porcentuales dentro de la empresa y 8, fuera de ésta). En tanto, el efecto de la ley resulta muy acotado, llegando apenas a 1,5 pp. Esto es así principalmente porque, en promedio, la brecha no se genera tanto en la empresa, cuanto entre empresas: aquellas que pagan menores remuneraciones contratan más mujeres y las que pagan remuneraciones más altas contratan más hombres.

## 2.4 Violencia de género en el trabajo

En Chile la violencia de género en el trabajo constituye un campo de estudio poco explorado hasta ahora. Díaz, Mauro, Ansoleaga y Toro (2017) consideran que expresa la articulación de dos formas de opresión sobre las mujeres: su bajo poder formal en las empresas y su bajo poder social derivado de las relaciones de género. Ellas tienen una mayor exposición al maltrato asociada, por una parte, a ocupaciones de bajo estatus y, por otra, a condiciones precarias de empleo, actitudes y conductas machistas, acoso sexual y discriminaciones asociadas a la maternidad. Por su parte, Undurraga y López Hornickel (2020) identifican tres tipos de violencia de género en el trabajo: el trato condescendiente, la discriminación frente a la maternidad y el acoso sexual. La resignación y la resistencia aparecen como las principales reacciones de las mujeres y, ante el acoso sexual, el cambio de trabajo significa un punto de inflexión en sus trayectorias. Sobre el “castigo” a la maternidad, Riquelme (2011) explora la respuesta de las empresas a la maternidad y las denuncias por discriminación, hostigamiento, limitación a la continuidad en el empleo y posibilidades de promoción. La autora concluye que en los entornos laborales la maternidad es vista como una interferencia negativa en torno a la que existe una serie de creencias: que aumenta los costos laborales, que perturba a la organización y que es una excusa para abusar de las licencias.

## 2.5 Uso del tiempo

Otro asunto clave en la reducción de las desigualdades de género es el uso del tiempo. Sotomayor (2020), utilizando datos de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, ENUT 2015, estableció que existen amplias brechas en la dedicación al trabajo doméstico y de cuidados en Chile. Entre sus hallazgos destaca que esta desigualdad es transversal a la estructura de clases y que su intensidad varía conforme lo hace la disponibilidad de tiempo y la posición relativa de las personas en esta. Usualmente son las mujeres quienes asumen los aumentos en la demanda de cuidados, pero son las de clase trabajadora y autoempleadas, especialmente informales, quienes viven una mayor desigualdad en la división sexual del uso del tiempo.

La ENUT permite afirmar que las mujeres destinan en promedio tres horas más que los hombres a las actividades de trabajo no remunerado, diferencia que persiste con independencia del vínculo que tengan con el mercado de trabajo. Así, mientras las mujeres ocupadas destinan 5,9 horas a estas actividades, los hombres ocupados les

destinan tan solo 2,9 horas. Además, sin importar la extensión de la jornada laboral, las mujeres dedican más horas que los hombres al trabajo total (remunerado y no remunerado), dedicación que aumenta conforme disminuye la extensión de la jornada laboral (INEa, 2016).

La otra cara de esta realidad es que las mujeres destinan en promedio una menor cantidad de horas al trabajo remunerado. Así, datos más recientes acerca de la medición del volumen de trabajo según sexo, provenientes de la Encuesta Nacional de Empleo del INE del trimestre julio - septiembre de 2024, indican que el promedio de horas efectivas trabajadas es de 38,3 para los hombres y de 33,3 para las mujeres (INE, 2024b). Según la misma fuente, se estima que en el conjunto de las mujeres ocupadas, 26,4% labora entre 1 y 30 horas, mientras que en el conjunto de hombres ocupados solo 15,2% está contratado en esa jornada (INE, 2024c).

Datos de la CASEN (Ministerio de Desarrollo Social y Familia, 2023) permiten dar cuenta de la tendencia en la utilización de jornadas parciales y jornadas extensas. Entre las mujeres ocupadas en el mercado de trabajo remunerado el porcentaje con jornadas parciales (16 a 30 horas) se ha mantenido estable en torno a 12% promedio en la serie 2006-2022. Esta cifra es significativamente mayor a la observada en el caso de los hombres (4,1%).

## **2.6 Cuidados y trayectorias laborales discontinuas**

Undurraga y López (2010) plantean que los cuidados atraviesan de manera transversal las trayectorias laborales de mujeres chilenas de diferentes grupos etarios, niveles educativos y ocupaciones. La labor de cuidado, desarrollada principalmente dentro de las familias, es un elemento decisivo en las trayectorias laborales de las mujeres puesto que de esta se desprenden cambios de tipos de trabajo, entradas y salidas del mercado laboral, o el retiro definitivo. Según establecen las autoras, elementos que influyen en las trayectorias son el número de hijos, la situación de pareja y la complejidad de las redes de apoyo. Decisiones en el sentido inverso, esto es, no priorizar los cuidados ni la maternidad, se concentran en mujeres de entre 29 y 42 años, fundamentalmente por motivos laborales y en el contexto de relaciones de pareja más igualitarias. Las autoras concluyen que el mandato social del cuidado persiste y predomina entre las mujeres chilenas, constituyéndose en un elemento (des)articulador de las trayectorias laborales.

De conjunto, los antecedentes aquí descritos configuran un entorno en el que la inserción laboral, el desarrollo de carrera, el acceso a cargos de mayor responsabilidad, la justicia remuneracional y el entorno de trabajo representan, pese a los avances constatados en algunos ámbitos, una arena en la que las organizaciones sindicales interesadas en promover la igualdad pueden intervenir. El objetivo de transformar la desigual realidad que las personas enfrentan en el mundo laboral puede ser abordado desde los sindicatos de diversas formas. Una de ellas es mediante la construcción de acuerdos con la contraparte empleadora, acuerdos que se formalizan, principalmente, a través de la negociación colectiva.

### III. La negociación colectiva como oportunidad para luchar por la igualdad

*Y no tenemos que probar que podemos «romper la barrera del trabajo fabril». Muchas de nosotras hemos derribado esa barrera hace mucho tiempo y hemos descubierto que los monos [overoles] de trabajo no nos proporcionan más poder que el delantal y muchas veces todavía menos puesto que tenemos que realizar ambas tareas por lo que nos queda menos tiempo incluso para luchar. Lo que tenemos que demostrar es nuestra capacidad de mostrar el trabajo que ya realizamos, lo que el capital nos está haciendo y nuestra fuerza para oponernos a ello.*

*Silvia Federici, 2013 [1975]*

La negociación colectiva es un derecho fundamental y una instancia en la que las personas trabajadoras pueden establecer acuerdos con su contraparte empleadora para regular sus remuneraciones y las condiciones laborales comunes de trabajo. Su relevancia radica en su capacidad para contrarrestar la asimetría entre el capital y el trabajo inherente a las relaciones laborales y, por tanto, presente en las negociaciones. Como afirma Gamonal (2020), “por mucho que una organización sindical cuente con libertad de constitución, de reglamentación, de representación u otras, si no puede negociar colectivamente con un mínimo de eficacia, no puede propender a la mejora de las condiciones de trabajo de sus asociados” (p. 228).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su declaración sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo (2000), reafirma la obligatoriedad del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. En 2011, la OIT defendió que la implementación y el buen uso de esta herramienta promueven la justicia social. La literatura señala que la negociación colectiva es un mecanismo que permite reducir la dispersión salarial y la desigualdad entre los trabajadores (Aidt y Tzannatos, 2002; Durán, 2009, 2011, 2013; Durán y Kremmerman, 2015; OIT, 2011, 2017, entre otros).

Son variados los ámbitos en los que la negociación colectiva puede contribuir a reducir la desigualdad de género. Dickens (2000) señala que la negociación colectiva permite a los trabajadores ir más allá de los requerimientos legales, produciendo iniciativas nuevas y más profundas. Barrientos, Bianchi y Berman (2019) profundizan en este argumento, sosteniendo que, a través de la negociación colectiva, los sindicatos pueden desafiar los abusos sufridos por las mujeres trabajadoras y apoyarlas en lograr reparaciones, reforzando el trabajo digno y combatiendo la discriminación de género.

A partir de esto ha surgido un campo de investigación que muestra evidencia del impacto de negociación colectiva en la igualdad de género, centrándose en tres condiciones institucionales esenciales. Para Colling y Dickens (1998), una de las condiciones necesarias es la regulación estatal, ya que la ausencia de regulación debilita el poder de los sindicatos y, en consecuencia, las negociaciones colectivas. Los trabajos de Deakin, Fraser, McLaughlin y Polanska (2015) y Guillaume (2015) profundizan en este argumento, planteando una segunda condición esencial: el avance legislativo y la negociación colectiva como herramientas que refuercen y profundicen las leyes existentes. La tercera condición se refiere al nivel de compromiso de los actores institucionales, especialmente los sindicatos, con la igualdad de género (Healy y Kirton, 2000).

Un caso que demuestra la eficacia de las negociaciones colectivas en este ámbito es la investigación realizada por Bourguignon y Coron (2023), cuyo estudio se centra en una empresa francesa de Tecnologías de la Información, revisando la política de igualdad de género negociada colectivamente entre 2004 y 2018. Con un enfoque longitudinal y micro político, el estudio evalúa la evolución de las políticas y acuerdos a lo largo del tiempo y la importancia de los actores en la negociación. Concluye que las negociaciones colectivas juegan un papel clave en los avances hacia la igualdad de género por dos motivos: la capacidad de la herramienta para propiciar acuerdos y avanzar en derechos, y la constatación de que los liderazgos femeninos impulsan la agenda sindical en tal sentido. El estudio francés mostró avances en 2004 en igualdad de acceso al empleo, capacitación, responsabilidades y sueldos, además de un mejor equilibrio entre vida y trabajo. En 2007 se formó una red de mujeres dentro de la empresa. En 2011 se luchó contra el acoso sexual y el sexismo. En 2014 se desarrolló asistencia para víctimas de violencia doméstica, asistencia que se profundizó en 2018.

Para el caso chileno existen cuatro estudios que abordan estas temáticas. Rangel (2004) analiza 28 instrumentos colectivos y concluye que hubo avances en la negociación colectiva con respecto a la legislación laboral, pero que existe una baja capacidad propositiva en materias de género y que la mayoría de las demandas identificadas refieren a la conciliación entre la vida laboral y familiar. La autora identifica avances que pueden servir de meta y que provienen de países del MERCOSUR: la reducción de la jornada laboral para lactancia, la protección contra el despido del padre hasta varios meses después del nacimiento del hijo, el derecho de los padres y madres a servicios de guardería hasta el ingreso a la Educación Básica, dar los mismos derechos a padres y madres de hijos adoptivos que biológicos, garantizar la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación y establecer el principio de "Igual salario para trabajo de igual valor".

En 2005, Abramo y Rangel analizan 18 instrumentos colectivos, cinco pliegos de petición y 13 entrevistas. Identifican cláusulas de género en tres ámbitos: maternidad y paternidad, responsabilidades familiares que van más allá del nacimiento, condiciones de trabajo y eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades. La mayoría de las cláusulas identificadas (88%) refiere a maternidad/paternidad y responsabilidades familiares. Identifican cláusulas que representan un avance respecto de la legislación y también otras que no hacen sino reafirmar los dispositivos legales. Cláusulas del primer tipo son las relativas a ayuda educacional, guardería infantil, licencias maternales y licencias especiales, como el permiso pagado al trabajador para llevar a la hija o hijo menor de un año al control médico.

El tercer estudio en Chile es de Salinero (2008) quien, analizando el caso de diez grandes tiendas por departamento, establece que las disposiciones de género se circunscriben a un modelo de beneficios que contempla las eventualidades de un ciclo de vida familiar que va desde el nacimiento hasta el fallecimiento de sus integrantes. El modelo de beneficios contempla bonos y días de permiso para atender tales eventos. El autor concluye que la mayoría de estos beneficios tiene su base en lo ya establecido por la legislación laboral, sea porque se replica lo que dice la ley, sea porque se amplía. Además, Salinero logra determinar que hay materias relevantes para avanzar en la equidad de género que están ausentes en los instrumentos revisados, entre ellas, la flexibilidad en la jornada de trabajo y medidas de discriminación positiva o que faciliten a las mujeres conciliar su vida familiar y laboral.

Más recientemente, el estudio realizado en Chile por Sjöberg (2017), combina el análisis de 14 instrumentos de empresas de nueve ramas de actividad económica con entrevistas a dirigencias de las organizaciones sindicales implicadas. Identifica la presencia de cláusulas relativas a maternidad y paternidad, responsabilidades familiares, condiciones laborales y conciliación de la vida laboral y familiar, no discriminación y promoción de la igualdad. Las que tienen mayor frecuencia son las relativas a responsabilidades familiares, entre las que se cuentan asignaciones familiares, por educación, por nacimiento y licencias especiales. De la fase de entrevistas se concluye que existen debilidades en el período de preparación de la negociación, fase clave para la obtención de buenos resultados, puesto que en ocasiones se enfrentan las negociaciones con improvisación y sin total claridad acerca de los intereses de las bases y de la realidad de la empresa. En cuanto a la elaboración del instrumento colectivo se destaca la existencia de estrategias para abordar las tratativas con la empresa, dado que la labor para incorporar cláusulas a favor de la equidad de género no siempre es fácil. En relación con la evaluación del proceso, Sjöberg afirma que la mayoría de las cláusulas de género fueron incorporadas paulatinamente, y que es en las empresas más grandes donde se aprecian los mayores avances, excepto algunos casos especiales. Temas pendientes son: salud y seguridad ocupacional, brecha salarial, no discriminación por género, acoso laboral y sexual, y la falta de una participación equitativa entre hombres y mujeres durante el proceso negociador.

## IV. Metodología

El estudio es de alcance descriptivo y se sirve de técnicas cualitativas de investigación para abordar la incorporación de cláusulas de género en procesos de negociación colectiva en Chile. En términos temporales, se trata de un estudio de corte transversal.

### 4.1 Objetivos

El objetivo de la investigación fue describir el tratamiento de medidas que contribuyen a la igualdad de género en los instrumentos colectivos vigentes en Chile. Para ello se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar la presencia de cláusulas de género en instrumentos colectivos vigentes al 31 de agosto de 2024.
2. Clasificar temáticamente las cláusulas de género identificadas.
3. Describir las cláusulas de género adoptadas con mayor y menor frecuencia, así como el enfoque en el que se sustentan.
4. Relevar cláusulas que puedan ser consideradas ejemplares por su contribución a la igualdad de género.

5. Formular recomendaciones para las actorías sindicales con interés en promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

## 4.2 Producción de información

La muestra está compuesta por 85 instrumentos colectivos suscritos por 89 sindicatos de empresa e interempresa. Tales instrumentos fueron negociados con 73 empresas privadas y públicas. El siguiente cuadro resume su distribución.

Cuadro 1

Distribución de empresas, sindicatos e instrumentos considerados en la empresa según rama de actividad económica

| Rama   | Nº de empresas | Nº de sindicatos | Nº de contratos | Nº de convenios | Total de instrumentos |
|--|----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|
| Explotación de minas y canteras  | 8              | 11               | 6               | 5               | 11                    |
| Industrias manufactureras  | 5              | 5                | 4               | 1               | 5                     |
| Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado                                | 4              | 8                | 3               | 2               | 5                     |
| Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación | 4              | 6                | 6               | 0               | 6                     |
| Comercio al por mayor y al por menor   | 14             | 12               | 10              | 2               | 12                    |
| Transporte y almacenamiento  | 5              | 9                | 4               | 5               | 9                     |
| Información y comunicaciones   | 4              | 8                | 5               | 2               | 7                     |
| Actividades de alojamiento y de servicios de comidas                                       | 1              | 1                | 0               | 1               | 1                     |
| Actividades financieras y de seguros   | 9              | 10               | 2               | 8               | 10                    |

| Rama  | N° de empresas | N° de sindicatos | N° de contratos | N° de convenios | Total de instrumentos |
|---|----------------|------------------|-----------------|-----------------|-----------------------|
| Actividades de servicios administrativos y de apoyo               | 1              | 1                | 0               | 1               | 1                     |
| Enseñanza   | 10             | 11               | 11              | 0               | 11                    |
| Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social | 8              | 7                | 7               | 0               | 7                     |
| Total   | 73             | 89               | 58              | 27              | 85                    |

Fuente: Elaboración propia

El 68% de los instrumentos en estudio corresponde a contratos colectivos y el 32% restante, a convenios. Todos fueron negociados entre 2021 y 2024. Las regiones en las que se produjeron las negociaciones fueron las siguientes: Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso, Libertador General Bernardo O'Higgins, Metropolitana, Del Maule, Biobío, Araucanía, Los Ríos y Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.

Teniendo en perspectiva que el propósito del estudio es ofrecer a las organizaciones sindicales un repertorio amplio de cláusulas que promuevan la igualdad de género, el muestreo tuvo un carácter intencionado y secuencial. En una primera fase, en el entendido que los grandes sindicatos suelen tener asesoría especializada y una mayor capacidad de presión para hacer valer sus reivindicaciones, se revisaron los instrumentos colectivos de los 40 sindicatos con mayor afiliación en Chile y se seleccionaron aquellos con cláusulas innovadoras o que contribuyen de manera directa en la disminución de las brechas de género en las empresas.

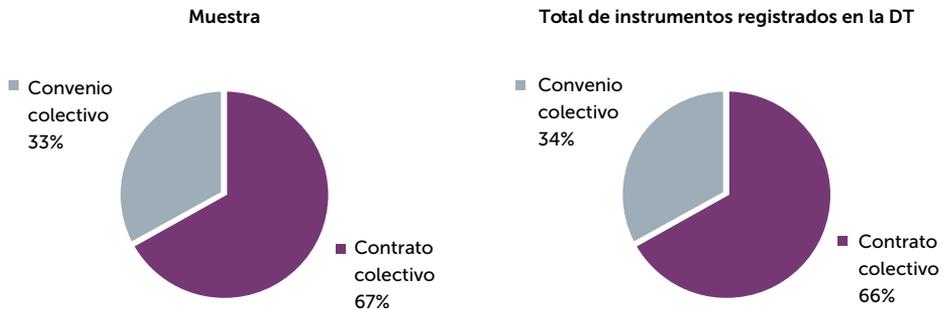
En la segunda fase se identificaron los sindicatos activos en empresas que cuentan con la certificación de la Norma Chilena NCh3262, aquella que promueve la gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal, bajo el supuesto de que estarían involucrados en el diseño e implementación de un sistema de gestión para la igualdad y que tal compromiso podría verse reflejado en sus negociaciones colectivas.

En la tercera fase se seleccionaron sindicatos que no estaban en los casos precedentes, pero que cuentan con comisiones de género y diversidad, asumiendo que desde el trabajo de sus bases podrían surgir iniciativas de interés. De esta manera, se obtuvo una selección de instrumentos colectivos que no solo cuentan con cláusulas de género, sino que además se distinguen por promover la igualdad incorporando medidas de distinta naturaleza.

Además, con el objetivo de capturar los diversos abordajes que pueden darse a la temática en estudio, se seleccionaron instrumentos de empresas de ramas de actividad económica con distintas características (feminizadas, masculinizadas y también algunas en las que la distribución es paritaria), emplazadas en 11 regiones del país.

La definición de la cantidad de instrumentos que forman parte del estudio se definió mediante muestreo teórico y la saturación (Morse, 2015) se alcanzó con 85 instrumentos colectivos suscritos en 73 empresas. Los siguientes gráficos ilustran algunas características de la muestra.

Gráfico 1  
Distribución de instrumentos colectivos por tipo



Fuente: Elaboración propia con base en datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo, al 31 de agosto de 2024.

### **4.3 Análisis de información**

Se codificaron las cláusulas presentes en los instrumentos colectivos seleccionados teniendo como base inicial las categorías utilizadas en estudios realizados previamente en Chile (Rangel, 2004; Abramo y Rangel, 2005; Salinero, 2008; Sjöberg, 2017). A estas categorías se añadieron otras que surgieron desde el análisis de contenido cualitativo (Flick, 2004) de las cláusulas identificadas.

## V. Resultados

Antes de entrar en el análisis del contenido de los instrumentos, nos detendremos en algunas características de la muestra y su comparación con datos de los registros administrativos de la Dirección del Trabajo.

Al 31 de agosto de 2024 había 7.558 instrumentos colectivos vigentes suscritos por sindicatos, 5.022 contratos y 2.536 convenios. En la muestra se consideró una distribución similar de instrumentos, con un 58 contratos y 27 convenios, lo que representa un 67% y un 33%, respectivamente.

La participación femenina en los directorios sindicales es un elemento que se entiende estaría vinculado a la incorporación de cláusulas de género en las negociaciones colectivas. Rigat-Pflaum (2008) señala que las transformaciones en materia de género deben comenzar por la estructura numérica de las organizaciones. Más mujeres en las bases y más mujeres en las dirigencias, significarían, desde esta óptica, mayores oportunidades de ver reflejada la perspectiva de género en los instrumentos colectivos. Al 31 de agosto de 2024 la población cubierta por instrumentos colectivos suscritos por sindicatos alcanzaba a 948.976 personas, 407.347 mujeres y 541.629 hombres, esto es, un 43% y un 57%, respectivamente. Las personas cubiertas por los 85 instrumentos en estudio son 72.770, 31.070 mujeres y 41.699 hombres. Así, mientras en Chile las mujeres constituyen el 43% de las personas cubiertas por la negociación colectiva, en la muestra también son el 43%. Un escenario algo diferente se da a nivel de dirigencias: mientras en el país el 35% de los cargos es ejercido por mujeres, en la muestra

esta cifra llega al 40%. Además, el porcentaje de mujeres en la presidencia de sus organizaciones es apenas más alto que a nivel nacional (32% y 31%, respectivamente).

En consecuencia, mientras revisamos las cláusulas de género identificadas en los instrumentos colectivos debe tenerse en consideración que en los sindicatos que las negociaron proporcionalmente había más mujeres en las bases que en las dirigencias y que, en comparación con el nivel país, había más mujeres en estos directorios que lograron incorporar o mantener cláusulas de género que en el resto de los directorios que negocian colectivamente. Aunque no fue el objeto de este estudio determinarlo, es probable que la presencia de más mujeres en los directorios signifique una mejor comprensión de las desigualdades de género y sus causas y, desde allí, constituya un impulso para el desarrollo una agenda de género al interior de los sindicatos. En Argentina, por ejemplo, un estudio mostró que la mayoría de los convenios que han incluido cláusulas de género contaban con un mayor número de mujeres en las comisiones negociadoras (Díaz y Goren, 2011).

A continuación se presentará la clasificación de las cláusulas de género identificadas en los 85 instrumentos colectivos revisados. Como se señalara anteriormente, todos los contratos y convenios seleccionados tienen al menos una cláusula de género, esto es, una que promueve un más equilibrado reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres, que procura corregir situaciones de desigualdad o que promueve un acceso igualitario a oportunidades y al ejercicio de derechos laborales. Se trata de disposiciones que suelen ir más allá de lo legal y que generan condiciones para ir avanzando hacia la igualdad de género en la empresa, en el sindicato y en el ámbito de las relaciones familiares. Sólo en unos pocos casos las cláusulas detallan de manera expresa su propósito (contribuir a la corresponsabilidad, a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo).

En los instrumentos revisados se encuentran tres tipos de cláusulas:

**1. Declaraciones de principios.** Se trata de textos que afirman el interés de las partes de respetar ciertos valores y principios. Dado que suelen quedarse en un nivel de enunciación abstracto, llegado el momento de hacer reclamable lo acordado puede ser difícil de operacionalizar. Interesantes como expresión del acuerdo entre el sindicato y la empresa con un marco de principios que se supone deben guiar las relaciones laborales, y como marco para otras disposiciones, este tipo de cláusulas presentan la dificultad de ser difíciles de exigir tanto por la vía administrativa como en tribunales.

*“Todos los empleados de [la empresa] contribuyen al éxito de la Compañía. La diversidad en materias de identidad de género, sexo, orientación sexual, origen social o étnico, es un activo para la empresa. Por ello, el compromiso por la diversidad en todos los niveles de trabajo y en todos los lugares de trabajo de [la empresa].*

*En [la empresa] todos son de igual valor. Nadie podrá ser discriminado al momento del reclutamiento, selección, empleo, compensación, transferencias, promoción, crecimiento, desarrollo o capacitación.*

*Para el propósito de esta política, el término discriminación incluye cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en a modo de ejemplo la identidad de género, orientación sexual, sexo, raza, el color, la religión, la opinión.*

*La Compañía mantiene un esfuerzo en transmitir una imagen de diversidad que refleje nuestra presencia global en todo lo que hacemos”.*

*(Contrato colectivo del sector Comercio)*

**2. Estructuras de trabajo sindicato - empresa.** Generalmente bajo la forma de comités de trabajo o comisiones de seguimiento, se trata de equipos bipartitos que se reúnen para tratar determinados temas. En algunos casos estos temas se especifican y en otros, el contenido de trabajo queda abierto. Puede tratarse de estructuras útiles para prolongar el diálogo abierto en la negociación colectiva y examinar con más detalle temas particulares.

*“[La empresa] y el Sindicato acuerdan mantener el Comité Consultivo Bipartito, integrado por tres miembros designados por la [empresa] y tres miembros designados por el Sindicato, que se reunirá una vez al mes a contar del mes de marzo de 2024, y cuya misión principal será discutir los temas de interés que se propongan, de forma tal de establecer una instancia permanente de diálogo entre las partes. A este comité, en caso que la materia a tratar lo requiera desde un punto de vista técnico y haya sido previamente informado, podrán asistir asesores externos.*

*En particular, el Comité Consultivo buscará resolver las dudas que puedan surgir de la aplicación e interpretación del presente contrato, informar al Sindicato sobre los procesos de licitación que se efectúen en la Universidad respecto de los servicios de alimentación y seguros, y en general, abordar las inquietudes, dudas o problemas del Sindicato acerca de las condiciones laborales de los trabajadores/as.*

*En el Comité Bipartito, además:*

*a. Se plantearán los casos en que el Sindicato estime que jefaturas de la [empresa] han ejercido inadecuadamente su discrecionalidad, para que la Dirección de Personas lo analice.*

*b. Se establecerá una mesa sobre Género, que informará a este sobre: (1) los temas de género, (2) la implementación de la Ley N° 21.645, sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral y (3) la de la Ley N° 21.369, sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género en las IES.*

*c. Se informará sobre el estado del proceso de modificación de la política de categorizaciones del Estamento Académico, dentro de los 6 meses siguientes a la recepción del resultado de la acreditación 2024.*

*d. Se gestionará la continuación de la comisión sobre "Trabajo Flexible", establecida en la cláusula vigesimoctava del contrato colectivo del 21 de enero de 2022, para que finalice su trabajo durante 2024.*

*e. Se gestionará durante el primer semestre de 2024, el resultado del diagnóstico sobre la situación relativa a la magnitud y situación de los trabajadores/as que están a cargo de un adulto mayor y/o personas con discapacidad.*

*f. Se informará acerca de los mecanismos que instale la [empresa] para: i) asesorar a los trabajadores/as que estén a cargo del cuidado de un adulto mayor o una persona en situación de discapacidad, dando orientación y apoyo sobre los beneficios, subsidios y servicios disponibles, tanto a nivel de Gobierno, Servicios Públicos y Municipalidades, en este tipo de cuidados, y ii) dar asesoría y recomendaciones para el cuidado de adulto mayor y per-*

*sonas con discapacidad”.*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza).*

**3. Medidas que promueven la igualdad.** Estas medidas se concretizan generalmente a través de arreglos relativos al uso del tiempo (permisos con o sin goce de remuneraciones, reducción de jornada, flexibilidad en la jornada, etc.), asignaciones (para atender a responsabilidades familiares, para formación, etc.), la entrega de servicios (prestaciones de salud, oportunidades de capacitación o prosecución de estudios) y protocolos de acción ante actos vulneratorios.

*“[La empresa] pagará un Bono de Corresponsabilidad Parental ascendente a la suma de \$131.814 (Ciento treinta y un mil ochocientos catorce pesos brutos mensuales, por hijo o hija menor de 2 años, hasta el último día del año calendario en que el o la menor cumpla los dos años de edad, al padre o madre no gestante cuya madre o padre del o la menor sea carga legal y/o carga especial reconocida como tal en el Consejo de Bienestar.*

*Adicionalmente, la empresa garantizará la asistencia de trabajadores y trabajadoras al control médico del menor de dos años, según La Política de Corresponsabilidad Parental y Conciliación Laboral y Personal, la que se entenderá como parte integrante del presente Convenio Colectivo”.*

*(Convenio colectivo del sector Transporte y almacenamiento).*

*“Sala cuna parental.*

*En el caso de los trabajadores padres de hijos menores de 2 años, cuya madre no tenga derecho al beneficio de sala cuna con su empleador, [la empresa] otorgará al padre trabajador el beneficio en igual forma que lo otorga a sus trabajadoras, de conformidad a las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo.*

*Para que el padre trabajador pueda hacer uso de los beneficios establecidos en esa cláusula deberá presentar en [la empresa] un certificado emitido por la entidad empleadora de la madre del menor en que se acredite que la madre no cuenta con beneficio de sala cuna y el correspondiente certificado de nacimiento del hijo que acredite el respectivo parentesco. Una vez cumplidos estos requisitos, [la empresa] autorizará el beneficio al*

*trabajador.*

*En caso de aprobación legal del derecho a sala cuna universal, esta cláusula cesará de pleno derecho”.*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza).*

*“Medidas de resguardo y protección a las víctimas de violencia y acoso.*

*Las partes acuerdan incorporar al "Protocolo contra la violencia de género, acoso y abuso sexual de [la empresa]", las siguientes medidas de protección:*

*A. Permisos de días de protección a las víctimas y denunciante.*

*B. Asistencia profesional para el resguardo de su estado emocional y psicológico.*

*C. Modificaciones de sus condiciones laborales sin menoscabo para la víctima o denunciante.*

*D. Se podrá disponer el cambio de dependencia jerárquica de la víctima, denunciante, afectado, afectada y/o testigo.*

*Las medidas de prevención y protección se decretarán tomando en consideración la gravedad de los hechos denunciados, las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo con las debidas ponderaciones de enfoque de género, si así correspondiera.*

*El Sindicato y la Empresa acuerdan incorporar esta cláusula en los mismos términos al actual Protocolo”.*

*(Convenio colectivo del sector Transporte y Almacenamiento).*

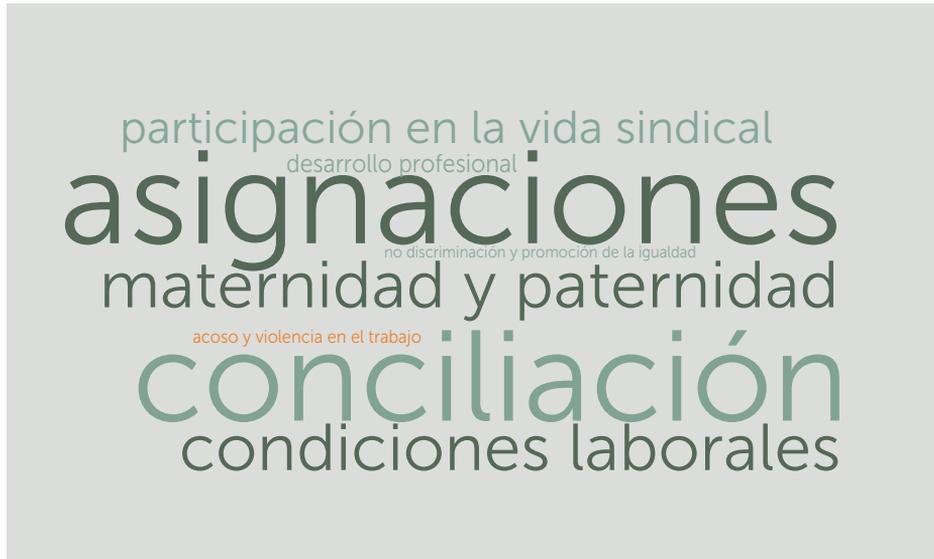
De conjunto, la presencia de cláusulas de género en los instrumentos nos recuerdan que la negociación no es una instancia neutra. Su preparación, desarrollo y conducción puede -o no- tener en consideración los efectos diferenciados para trabajadoras y trabajadores de las medidas que se adopten, equilibrando derechos y responsabilidades entre mujeres y hombres, y expandiendo oportunidades para todas las personas que

integran el sindicato. La negociación visibiliza demandas que no solo tienen que ver con las relaciones al interior de la empresa y, por tanto, recoge en buena medida aspiraciones vinculadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Algunas cláusulas se anticipan a lo que más adelante la legislación ha recogido, como es el caso de la reducción de la jornada, el derecho a teletrabajar o la existencia de procedimientos para garantizar espacios laborales libres de violencia y acoso.

Haciendo una evaluación de lo que está presente, puede identificarse algunos temas ausentes o escasamente abordados:

- Reclutamiento y selección libres de discriminación.
- Obtención de un salario igual por trabajo de igual valor.
- Acceso a cargos de jefatura y toma de decisión.
- Capacitación vinculada a la promoción en la empresa.
- Prevención, derivación y protección de la violencia intrafamiliar.
- Permisos para atender a situaciones familiares complejas como el bullying escolar e internaciones del ámbito de la salud mental que suelen requerir de la presencia de las personas cuidadoras en los centros educativos o de salud.
- Prevención y control de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo.
- Creación de comisiones paritarias especializadas en igualdad de género y diversidades.
- Compromiso de crear planes de igualdad de oportunidades en las empresas.

La siguiente nube de palabras grafica los distintos temas abordados y el tamaño de cada uno muestra la frecuencia relativa con la que aparecieron en los instrumentos revisados.



## 5.1. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Las cláusulas sobre la conciliación de la vida laboral y familiar buscan facilitar que las personas trabajadoras puedan equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos familiares y personales. Las cláusulas encontradas fueron: permisos administrativos, permisos sin goce de sueldo, permiso por matrimonio o Acuerdo de unión civil, permiso por fallecimiento, permisos con ocasión del cumpleaños, permisos médicos, permisos para asistir a reuniones de apoderados, adecuación de jornada excepcional para trabajadoras embarazadas, adecuación horaria para el cuidado de familiar en situación de discapacidad, reducción de la jornada laboral, limitación de las horas extraordinarias y teletrabajo.

### 5.1.1. Permisos administrativos

Es frecuente en los convenios las cláusulas que hacen referencia a permisos con goce de sueldo por días acotados, muchas veces bajo el nombre de días administrativos o días familiares. Esta cláusula se encontró en 42 instrumentos, donde en ocasiones es posible tomar los días de manera fraccionada por medias jornadas o, bien, por horas. Los permisos encontrados van desde uno a seis días al año.

*“La empresa otorgará a las y los docentes hasta seis días de permiso identificados como de libre disposición durante el año calendario y no acumulables para períodos posteriores, sin justificación de causa”.*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza).*

### 5.1.2. Permisos sin goce de sueldo

Otra modalidad de permiso para atender a necesidades personales o familiares es la que se activa mediante los permisos sin goce de sueldo. Con una duración muy superior a los permisos administrativos (hasta un año), en algunas empresas se especifican determinadas condiciones para solicitarlo y en otras, queda abierto a la eventualidad que quien lo solicite quiera atender. Principalmente son concedidos mediante cupos y por razones específicas como salud o estudios.

*“Solo en casos excepcionales y debidamente acreditados con la documentación correspondiente, la empresa otorgará un permiso máximo de 30 días*

*continuos, por una sola vez al año y sin goce de sueldo, destinado a atender situaciones impostergables y/o que conlleven el desarrollo de una actividad personal incompatible con la asistencia regular a su lugar de trabajo*

*El sindicato propondrá al candidato a este beneficio y los antecedentes suficientes para respaldar la decisión que tomará en definitiva la Gerencia de Recursos Humanos de la compañía o quien haga las veces de esta labor”.*

*(Contrato colectivo del sector Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación).*

*“El presente contrato colectivo, tendrá disponible 3 cupos durante su periodo de vigencia, para que aquellos trabajadores(as) que requieran realizar estudios, prácticas profesionales o pasantía, nacional y/o en el extranjero puedan postular al beneficio de Permiso sin goce de sueldo por un periodo máximo de hasta 6 meses. La solicitud de este permiso deberá ser fundada y presentada a la jefatura directa y respaldada por el director de la Dirección correspondiente, y al Sindicato, quienes revisando la situación puedan apoyar y presentarla a la brevedad a la Gerencia de RRLL. para su conocimiento y aprobación por parte del(a) Director(a) de Personas”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

*“Anualmente, hasta dos Trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo, tendrán derecho a hacer uso de un permiso sin goce de remuneraciones ni pago de cotizaciones previsionales, desde a lo menos 6 meses y un máximo de 12 meses que, por razones de estudio, salud o familiares hagan necesario que el Trabajador que se aleje temporalmente de su cargo. Las cotizaciones previsionales serán de cargo del Trabajador que goce de este beneficio.*

*Para llevarse a cabo deberá otorgarse el anexo de contrato individual de trabajo que ambas partes suscriban y que autoricen la suspensión del contrato de trabajo.*

*Esto no impedirá que el empleador pueda poner término al contrato de trabajo en conformidad a las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo”*

*(Contrato colectivo del sector Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social).*

### 5.1.3. Permiso por matrimonio o Acuerdo de unión civil

El artículo 207 bis del Código del Trabajo establece que las personas trabajadoras tienen derecho a cinco días hábiles de permiso pagado por matrimonio o acuerdo de unión civil, independientemente del tiempo de servicio.

En 62 instrumentos se acuerda un permiso por matrimonio y acuerdo de unión civil. También se encontró dos instrumentos en los que se pacta un permiso por matrimonio religioso. Dos instrumentos, pese a que el acuerdo de unión civil existe en Chile desde 2015, se refieren únicamente al matrimonio civil en la cláusula.

La gran mayoría de las compañías entrega entre 1 y 5 días adicionales y unas cuantas empresas ofrecen solamente los cinco días hábiles legales.

*“La Empresa concederá al trabajador afecto al presente Contrato Colectivo, con contrato de trabajo vigente, que contraiga matrimonio o celebre un acuerdo de unión civil, por una sola vez durante toda la relación laboral, 5 días corridos de permiso con goce de remuneración, adicionales a los 5 días que otorga la ley”.*

*(Convenio colectivo del sector Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado).*

### 5.1.4. Permiso por fallecimiento de familiar

Según el artículo 66 del Código del Trabajo, el permiso legal por fallecimiento varía dependiendo del vínculo con la persona trabajadora. En caso de la muerte de una hija o hijo corresponde a diez días corridos de permiso pagado, mientras que para la muerte del o la cónyuge o conviviente civil son siete días corridos de permiso pagado. En el fallecimiento de una hija o hijo en gestación son siete días hábiles y en caso de hermanas o hermanos, padre o madre, cuatro días hábiles.

Este tipo de cláusulas está presente en la mayoría de los instrumentos colectivos. Además, lo usual es ampliar lo establecido en la Ley, sea aumentando los días de permiso ofrecidos, sea o extendiendo la cobertura ante el deceso de familiares no contemplados en el Código del Trabajo.

Para el caso de fallecimiento de hijas o hijos, se entregan desde uno hasta cuatro días

adicionales y ante la pérdida gestacional se ofrecen entre uno y cinco días adicionales. En un instrumento se identificó un permiso adicional vinculado a los meses de gestación.

*“Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a un permiso de 12 días corridos por fallecimiento de cónyuge, hija o hijo en gestación de 24 semanas o más, conviviente civil e hija o hijo; a 7 días corridos en caso de fallecimiento del padre, de la madre hermanas y hermanos o hija o hijo en gestación de menos de 24 semanas; y a 3 días corridos por fallecimiento de abuelas y abuelos o suegras y suegros”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades financieras y de seguros).*

Ante el fallecimiento de la pareja de la persona trabajadora, principalmente se menciona el beneficio como cónyuge y conviviente civil, entregando desde uno a cinco días adicionales a lo establecido en la Ley. Excepcionalmente se reconoce la convivencia de hecho.

En relación con la muerte de padres, madres, hermanas y hermanos se pactan entre uno y seis días de permiso más allá de los legales.

En muchos casos las empresas entregan dos días adicionales si el funeral se realizara en otra localidad a la que se ubica la empresa e, incluso, tres días adicionales de ser fuera del país.

Permisos convencionales se dan en cerca de la mitad de las empresas para atender al fallecimiento de abuelas y abuelos (hasta de 5 días hábiles), nietas y nietos (hasta 5 días hábiles), sobrinas y sobrinos (hasta 2 días hábiles) y suegras o suegros (hasta 7 días).

En casos excepcionales se da el mismo tratamiento ante el fallecimiento para cónyuges o convivientes civiles y para convivientes socialmente reconocidas o reconocidos. En una empresa se les define del siguiente modo:

*“Para estos efectos se entiende por “conviviente socialmente reconocido” a la mujer o el hombre con quien el Trabajador o la Trabajadora, mantiene una cohabitación y relación afectiva, y con quien dicho Trabajador o Trabajadora ha cohabitado y mantenido relación afectiva durante un plazo ininterrumpido de a lo menos 5 años, si no tienen hijos en común, o bien,*

*durante un plazo ininterrumpido de 2 años, en casos de existir hijos en común. Para acreditar las exigencias contempladas en este párrafo se estará al informe que emitirá la Asistente Social de la Empresa”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

Destacan dos empresas que entregan un permiso remunerado de un día anual ante la muerte de mascotas legalmente reconocidas (gato y perro).

| Fallecimiento               | Días legales de permiso | Máximo de días de permiso entregados por la empresa |
|-----------------------------|-------------------------|---|
| Hijo/a                      | 10 días corridos        | 14 días corridos                                    |
| Hijo/a en gestación         | 7 días hábiles          | 12 días hábiles                                     |
| Cónyuge o conviviente civil | 7 días corridos         | 12 días corridos                                    |
| Padre, madre o hermanos     | 4 días hábiles          | 10 días hábiles                                     |
| Abuelo/a                    | 0                       | 5 días hábiles                                      |
| Nieto/a                     | 0                       | 5 días hábiles                                      |
| Sobrino/a                   | 0                       | 2 días hábiles                                      |
| Suegro/a                    | 0                       | 7 días corridos                                     |
| Mascota                     | 0                       | 1 día   |

*(Contrato colectivo del sector Comercio).*

### 5.1.5. Permisos con ocasión del cumpleaños

Encontrado con frecuencia en 33 instrumentos este beneficio otorga un permiso remunerado por motivo de su cumpleaños, desde un medio día libre a un día completo. Dependiendo de la empresa puede ser el mismo día de cumpleaños, u otro día del mes. En algunos casos no existe el permiso y se entrega un bono por cumpleaños.

En un caso, la compañía entrega este permiso también a madres con ocasión del cumpleaños de hijas e hijos menores de 10 años.

*“Trabajadoras que estén sujetas a control de jornada de trabajo y que sean madres de hijos de hasta 10 años de edad, tendrán derecho a utilizar un medio día laboral por cada año calendario de vigencia del presente instrumento, para ser destinados a la organización y celebración del cumpleaños de cada hijo de hasta 10 años de edad.”*

*(Convenio colectivo del sector comercio).*

### **5.1.6. Permisos médicos**

Este tipo de permiso es de baja frecuencia. Un sindicato pactó un día para realización de exámenes y/o acompañamiento de familiares como cónyuge, padre o madre y hermano/a. Otro acordó permisos que deben ser recuperados, para asistir a exámenes médicos personales o para acompañamiento de su padre o madre. Una tercera organización pactó con la empresa entregar dos días anuales a madres y padres trabajadores, para acompañar a una de sus cargas a terapias ordenadas por médico tratante. Otro sindicato pactó 25 horas para trámites médicos y el tiempo que se requiera para tratamientos kinesiológicos, de quimioterapia u otro que requiera ausentarse del lugar de trabajo.

*“Los permisos concedidos para trámites particulares y consultas médicas del trabajador/a se considerarán como tiempo trabajado hasta un máximo de 5 horas, 5 veces por año durante la vigencia del presente contrato. Para impetrar este beneficio será necesario solicitarlo con al menos 48 horas de anticipación.*

*En el caso de tratamientos kinesiológicos, quimioterapia o algún tratamiento equivalente que requiera ausentarse del lugar de trabajo por períodos de tiempo durante la jornada laboral y que no se encuentren cubiertos por una licencia médica por enfermedad profesional o común, se otorgará el permiso según indique la orden médica que deberá ser presentada al efecto. Cuando el tratamiento derive de un accidente o enfermedad del trabajo, la Empresa cancelará el tiempo que se requiera para ello.”*

*(Contrato colectivo del sector Industrias manufactureras).*

Otros sindicatos pactan permisos por causas médicas graves de la pareja, que van desde los 4 a los 30 días, como enfermedades graves o terminales, hospitalizaciones y cirugías.

*“Los/as trabajadores/as tendrán 12 días de permiso pagado al año para acompañamiento por enfermedad catastrófica de hijos/as y/o cónyuge. Estos días pueden ser ejercidos conjunta o separadamente, no serán acumulables de un año calendario para el siguiente, y no pueden ser objeto de compensación”.*

*(Convenio colectivo del sector Explotación de minas y canteras).*

Un sindicato considera en su convenio la posibilidad de que las hijas e hijos requieran cuidado estando hospitalizados, tanto si son menores de edad como si tienen más de 18 años.

- “En caso de enfermedad con hospitalización de hijo menor de 18 años: cinco días hábiles (presentando la certificación médica correspondiente).
- En caso de enfermedad con hospitalización de hijo mayor de 18 años: se evaluará la criticidad del caso y se otorgará máximo cinco días hábiles (presentando la certificación médica correspondiente)”.

*(Convenio colectivo del sector Actividades financieras y de seguros).*

### **5.1.7. Permisos para asistir a reuniones de apoderados**

En un instrumento colectivo se encontró especificado un permiso relativo a las responsabilidades que las personas asumen en cuanto apoderadas de un colegio. Se cuenta con una cantidad de horas al año para asistir a reuniones.

*“Se otorgan 6 horas de permiso al año a los trabajadores con 1 carga legal que curse estudios escolares y 8 horas anuales a los trabajadores con 2 ó más cargas legales que cursen estudios escolares, las que serán distribuidas de acuerdo a las necesidades del Trabajador. Estos días son incompatibles con el programa de días flexibles de la empresa”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades financieras y de seguros).*

### 5.1.8. Adecuación de jornada excepcional para trabajadoras embarazadas

El artículo 202 del Código del Trabajo establece que, durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en labores consideradas por como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea nocivo para su estado. En este contexto, es que sólo siete instrumentos incluyen esta cláusula, donde se encuentran adecuaciones en cuanto a funciones y jornada de la trabajadora. Son cinco empresas las que abordan la adecuación de funciones e incluyen además otros beneficios.

En una empresa, las trabajadoras embarazadas podrán optar desde los cuatro meses a un sistema de turnos especial, como modificar la jornada completa de lunes a domingo, por una solo de lunes a viernes. La trabajadora de jornada parcial, podrá elegir entre laborar una jornada del fin de semana y otro día de la semana, o sólo hacer turnos am de lunes a viernes.

Otra empresa, permite que sus trabajadoras embarazadas cumplan ciertas funciones, cuando acredite a la compañía un certificado médico que le permita ejercerlas. También durante ese período, ofrece a la trabajadora - si la compañía dispusiera de medios y cupos - realizar cursos de uso de Excel, inglés o similares. Por último, la trabajadora embarazada podrá optar a un trabajo de jornada parcial, recibiendo una remuneración proporcional, cuyo complemento será pagado por la empresa utilizando como base de cálculo los últimos tres meses laborados en régimen normal.

En otra compañía, la trabajadora podrá prestar servicios telemáticamente, desde el comienzo de su embarazo, manteniendo sus remuneraciones y beneficios íntegros. Del mismo modo, otras dos empresas afirman el traslado de la trabajadora que realice tareas considerados perjudiciales para la salud de su embarazo, a otras labores sin riesgo, manteniendo sus remuneraciones y bonificaciones.

Sobre adecuación horaria, es que una empresa ofrece a partir de la semana 25 de gestación la posibilidad a sus trabajadoras de retirarse una hora antes del término de su jornada contractual. Del mismo modo, en otra compañía, las trabajadoras pueden retirarse una hora antes, desde la semana 20 de embarazo.

*“La trabajadora embarazada prestará servicios telemáticamente, desde que comunique y acredite tal condición a la Compañía. Durante los servicios vía telemáticamente mantendrá íntegramente todas las remune-*

*razones y beneficios como si estuviere efectivamente laborando en faena”.*

*(Contrato colectivo del sector Explotación de minas y canteras).*

### **5.1.9. Adecuación horaria para el cuidado de familiar en situación de discapacidad**

Una modalidad flexible de jornada es la que se encuentra en el caso de un instrumento colectivo en el que se pacta la posibilidad de ajustar el horario de entrada y salida cuando se está a cargo del cuidado de familiares en situación de discapacidad. Esta cláusula es novedosa en cuanto a incorporar el cuidado no solo de las hijas e hijos, sino también de las y los progenitores.

*“En la eventualidad de encontrarse el trabajador/a a cargo del cuidado de su madre, padre o ambos, debidamente acreditado, así como un hijo/a en situación de discapacidad debidamente acreditada con la credencial emitida por la autoridad competente, podrán, en conjunto con su jefatura, acordar la modificación en el inicio o término de su jornada de trabajo, a fin de poder contribuir con el cuidado del familiar señalado. La adecuación del horario descrita no alterará el total de horas de duración de la jornada laboral respectiva. En caso de no darse la autorización podrá el Sindicato, a petición del trabajador/a, incluirlo dentro de los temas a tratar en el Comité Bipartito”.*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza)*

### **5.1.10. Reducción de la jornada laboral**

La reducción de la jornada laboral se encuentra en la forma de una reducción del total de horas semanales y, también, de reducciones de la jornada en días específicos en seis instrumentos colectivos.

*“Para la víspera de los días de Fiestas Patrias, de Navidad y de Año Nuevo, la jornada de trabajo del personal administrativo, de prensa, producción y técnicos, terminará a las 14:00 horas, a menos que con ello se afecte la marcha normal de las transmisiones. Con todo, esta norma no se aplicará a los trabajadores/as sujetos al sistema de turnos, cuando, por caso fortuito, fuerza mayor o causas impostergables para la buena marcha de la Compañía, excepcionalmente se deba trabajar la jornada completa. Se entenderá por víspera de Fiestas Patrias, el día 17 de septiembre de cada*

*año; de Navidad, el 24 de diciembre de cada año y de Año Nuevo, el día 31 de diciembre de cada año”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

*“Con el propósito de contribuir al clima organizacional y mantener el equilibrio entre familia y trabajo, las partes acuerdan que el horario de salida para el último día hábil de la semana distinto al viernes, será a las 16:30 hrs”.*

*(Convenio colectivo del sector Actividades financieras y de seguros)*

*“La [empresa] declara su intención de anticipar la aplicación de la reducción de jornada contemplada en la Ley 21.561 (de "40 horas") a todos sus colaboradores. Sin embargo, esto supone una planificación acuciosa, que permita compatibilizar el beneficio que esto representa para los trabajadores, con la entrega de un servicio de excelencia.*

*Para ello, prevé incorporar en su "programa de conciliación de vida laboral y familiar" una regulación que permita a todos sus colaboradores reducir la jornada a 40 horas a partir de marzo de 2024. Tal modificación de jornada procurará concentrar dichas horas preferentemente en un día de la semana, lo cual dependerá de la factibilidad de implementar tal concentración en cada área o unidad sin afectar la continuidad de los servicios de la universidad. En cualquier caso, para gestionar la aplicación de una modificación de esta naturaleza, se requerirá que quienes definan acceder a ella lo manifiesten en un plazo mínimo de anticipación no menor a 60 días a la Dirección de RRHH.*

*Para los trabajadores afectos al presente contrato colectivo, se pacta que dicha reducción de jornada se les anticipe efectivamente, para implementarse a contar del 01 de enero de 2024. Para ello, el trabajador deberá solicitar la reducción en la lógica descrita, a más tardar el 20 de diciembre de 2023. En caso contrario, accederán en el mismo plazo y bajo las mismas condiciones señaladas en el párrafo anterior”.*

*(Contrato colectivo sector Enseñanza)*

a. *“La jornada laboral será de 40 horas semanales y se distribuirá en una jornada diaria de lunes a jueves de 8 horas 10 minutos, desde las 8:51 a las 17:00 horas, en tanto que el viernes la jornada será de 7 horas 20 minutos, desde las 08:51 a las 16:10 horas, incluido el tiempo de colación.*

b. *Los días lunes o viernes que antecedan o que sean posteriores, respectivamente, a un día martes o jueves feriado, los trabajadores y las trabajadoras podrán, previo acuerdo de la jefatura respectiva y en la medida que no se afecte la continuidad operacional del área, ausentarse ese día lunes o viernes, recuperando dicho tiempo, compensándolo de conformidad con el procedimiento que estipula la Gerencia Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional para tales efectos”.*

*(Convenio colectivo del sector Actividades financieras y de seguros)*

#### **5.1.11. Limitación de las horas extraordinarias**

Otra forma de reducir la extensión de la jornada es poner un límite a las horas extraordinarias. Este tipo de cláusulas es infrecuente, pero puede llegar a tener un gran impacto en la calidad de vida de las personas.

*“La Empresa, con el objeto que los Trabajadores gocen de un adecuado descanso diario y semanal, se compromete a reducir significativamente el número de horas extraordinarias laboradas, adoptando las medidas tendientes a tal finalidad. (...)”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

#### **5.1.12. Teletrabajo**

La Ley N°21.645 establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo, de modo que las o los trabajadores puedan efectuar todo o parte de su jornada diaria o semanal en esas modalidades en la medida que su función lo permita.

En la revisión de instrumentos, el teletrabajo fue pactado en 25 instrumentos, mediante bonos y especificación de la modalidad de trabajo telemática.

La principal referencia se relaciona a los bonos, mensuales o por día de teletrabajo, considerados para cubrir los gastos en que incurre el/la trabajador/a, que van desde las 0.25 UF a las 3.6 UF.

El resto de las referencias menciona distintas modalidades de teletrabajo ofrecidas, como dos días a la semana, dos días al mes, un viernes al mes; permiso de dos meses para personas trabajadoras que estudien; en un caso se especifican los elementos y herramientas que se pondrán a su disposición para realizar sus funciones.

En uno de los instrumentos revisados, pactado en 2023, se concibe el teletrabajo como una medida de flexibilidad exclusivamente para madres cuidadoras de menores hasta 5 años:

*“Teletrabajo: Flexibilidad especial para madres que tengan a carga menores de 5 años: Esta es una medida que permitirá una flexibilidad especial a todas las mamás que tengan hijos menores de 5 años, y que se encuentren bajo su cuidado, de tal forma que les permita tomar los tiempos necesarios para los cuidados básicos del niño durante la jornada laboral”.*

*(Convenio colectivo del sector Actividades de servicios administrativos y de apoyo).*

En la actualidad, en el marco de la Ley N°21.645 de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, lo pactado entre el sindicato y la empresa es un derecho. En efecto, esta ley establece que el derecho a desarrollar toda la jornada o parte de ella en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo es para todas las personas que cuidan a niños y niñas menores de 14 años o a personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida. En tal contexto, se hace relevante compensar los gastos en los que se incurre con ocasión del teletrabajo, asegurar condiciones de operación mínimas y garantizar el respeto al derecho a desconexión.

*“Aquellos trabajadores que suscriban un anexo de Teletrabajo o Trabajo a Distancia, y que laboren en dicha modalidad, recibirán mensualmente una Asignación de Teletrabajo o Trabajo a Distancia ascendente a la suma de \$20.000.- Las partes, acuerdan que este pago compensará todos los gastos en que pudiera incurrir el trabajador con ocasión del teletrabajo. Asimismo, el Empleador se hace cargo de los costos de operación, fun-*

*cionamiento, mantenimiento y reparación de equipos necesarios para el Teletrabajo o Trabajo a Distancia.*

*Los trabajadores que presten servicios en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia deberán firmar un anexo de Contrato Individual de Trabajo donde se establecerán las condiciones del mismo, tales como otorgamiento de herramientas de trabajo, jornada de trabajo y tiempo de desconexión, entre otros, en atención al artículo 152 quáter G y siguientes del Código del Trabajo. En tal sentido, el Empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

*“Los trabajadores y las trabajadoras adscritos al sistema de Jornada de trabajo a distancia o Teletrabajo 100%, a que alude la cláusula XXIV letra a) de este instrumento, tendrán derecho a una asignación mensual denominada "asignación de teletrabajo 100%", compensatoria de todos los gastos relativos al uso de internet, energía, alimentación y otros gastos necesarios para el desempeño de sus funciones, ascendente a \$121.819. la empresa entregará, además, al trabajador o trabajadora en estos casos, un computador como elemento esencial para el desarrollo de sus funciones.*

*Para quienes cambien de jornada presencial a jornada de Teletrabajo 100% permanente, recibirán por única vez la suma de \$116.059 líquidos para adecuaciones en el hogar”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades financieras y de seguros).*

## 5.2. Asignaciones para atender a responsabilidades familiares

Las cláusulas sobre responsabilidades familiares buscan promover y proteger el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de trabajadores/as, donde se incluyen cláusulas que les permite cumplir con sus obligaciones familiares, con hijos/as y/o con otros miembros de su familia directa que requieren su cuidado o sostén.

Principalmente los beneficios encontrados corresponden a asignaciones: por nacimiento, para cuidado de hijos/as, por escolaridad, por hijos e hijas con discapacidad, de matrimonio, por fallecimiento y asignación por familiar enfermo/a.

### 5.2.1. Asignación por nacimiento

La asignación comprende principalmente la entrega de dinero para trabajadoras y trabajadores por parte de la empresa y, en menor medida, la entrega de productos, gift cards o vales para comprarlos.

Este tipo de cláusulas está presente en 41 instrumentos. En el caso de partos múltiples, en algunos instrumentos se explicita que la asignación es para cada una de las hijas o hijos.

*“Con ocasión del nacimiento de un hijo(a) de un Trabajador, la [empresa] pagará una asignación de 12 UF. En caso de existir un parto múltiple, el valor señalado se multiplicará por el número de hijos(as) nacidos(as).”*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza).*

Los montos identificados varían entre 1 y 20 UF. En ocasiones se establecen diferencias según tipo de jornada, antigüedad laboral y el establecimiento específico de la empresa. En algunos casos se establece como requisito contar con una antigüedad mínima en la empresa (entre seis meses y tres años con contrato indefinido), o se establecen diferencias en el monto de tal manera que resulta más alto para la madre que para el padre y más alto en casos de cesárea que de parto normal.

*Bono Familia: Las partes acuerdan el pago de los siguientes bonos, para aquellos Trabajadores con contrato de trabajo indefinido, los que serán pagados en la medida que ocurran algunos de los siguientes eventos y en la forma que se indica a continuación: (...)*

*c) Nacimiento para mamá Trabajadora: 17,27 UF (diecisiete coma veintisiete unidades de fomento) en caso de cesárea y 10,36 UF (diez coma treinta y seis unidades de fomento) en caso de parto normal.*

*d) Nacimiento para papá Trabajador: 5 UF (cinco unidades de fomento).*

*(Convenio colectivo del sector Actividades financieras y de seguros).*

Las empresas controladoras establecen diferenciaciones en el monto otorgado a las empresas controladas, con diferencias de hasta cinco veces el valor entregado con ocasión del nacimiento de una niña o niño.

### **5.2.2. Asignación por adopción o tuición legal de una niña o niño**

En algunos instrumentos la asignación por nacimiento se amplía también a situaciones similares, como la adopción o la declaración de la tuición legal de una niña o niño. Dadas estas circunstancias, en 30 instrumentos se otorga a las personas trabajadoras un monto que va entre los \$48.101 y los \$344.231 para quienes adopten u obtengan la tuición legal de una niña o niño. El monto se expresa en pesos o en UF y en algunos casos varía según el establecimiento en el que se trabaje, la antigüedad laboral que se tenga y el tipo de jornada (completa o parcial).

Este es uno de los beneficios que, en casos de pluralidad sindical, no se hace extensivo a todos los sindicatos.

### **5.2.3. Asignación por hija o hijo nonato**

Una disposición que innova respecto de la habitual entrega de asignaciones monetarias y productos para hijas e hijos recién nacidos, es la entrega de una asignación por hijas e hijos nonatos. Esta cláusula se encontró en dos instrumentos colectivos.

*“Si con ocasión del parto se produce la figura del hijo nonato, se pagará de igual forma el beneficio [asignación por nacimiento], bastando la presentación de los certificados correspondientes, tanto para la socia como para el socio”*

*(Contrato colectivo empresa del sector enseñanza).*

#### 5.2.4. Entrega de productos, vales o gift card con ocasión del nacimiento de una hija o hijo

Adicionalmente, en dos instrumentos colectivos se pacta la entrega de productos para el cuidado de la hija o hijo recién nacido. Se acuerda, por ejemplo, la entrega de pañales por un período de tiempo, o de otro tipo de productos a los que se puede acceder mediante un vale o gift card de la misma empresa.

*“Para estos efectos, el trabajador, matrimonio o pareja de trabajadores beneficiarios, recibirá mensualmente el cupón o vale de la Gerencia de Personas para que en cada uno de los meses por los cuales se extiende el beneficio, proceda a retirar los pañales, leche y/o los productos de la línea cuidado bebé, productos post parto y medicamentos pediátricos que el socio determine, en cualquier local de [la empresa], por el monto tope del beneficio de la respectiva mensualidad y hasta por el período de 3 meses. La empresa, anualmente, revisará y actualizará el stock de productos disponibles a los que el trabajador, matrimonio o pareja de trabajadores beneficiarios puede acceder.*

*En el caso que ocurra un nacimiento múltiple, el beneficio antes señalado, se concederá por cada uno de los hijos que nazca”.*

*(Contrato colectivo del sector comercio).*

Aunque no siempre se especifica, cabe destacar que en algunos instrumentos el beneficio es atribuido tanto a la madre como al padre. Sin embargo, pensando en la posibilidad de parejas homomarentales u homoparentales, no es del todo claro que sea extensivo a ambas madres o padres.

*“Por cada hijo nacido se continuará entregando al trabajador dos paquetes de pañales de cuarenta y ocho unidades cada uno. En el caso que el padre o madre sean trabajadores afectos a este contrato colectivo, ambos recibirán los paquetes de pañales”.*

*(Contrato colectivo del sector comercio).*

Otros instrumentos puntualizan que el beneficio es por cada bebé, por lo que en casos de nacimiento múltiple se otorga a cada recién nacido.

*“(...) la empresa proporcionará un beneficio consistente en un cupón o vale equivalente a \$120.000.- (ciento veinte mil pesos) mensuales, el cual se entregará durante los 3 primeros meses de vida del recién nacido (...) proceda a retirar los pañales, leche y/o los productos de la línea cuidado bebé (...) En el caso que ocurra un nacimiento múltiple, el beneficio antes señalado, se concederá por cada uno de los hijos que nazca”.*

*(Contrato colectivo del sector comercio).*

### **5.2.5. Asignación para cuidado de hijas e hijos**

Sólo en una empresa se halló esta cláusula, que ofrece el reembolso hasta de \$73.000 mensuales por servicio cuidado de hijas e hijos de entre 2 y 12 años de edad, tanto en el hogar como en instituciones educativas.

*“La empresa reembolsará hasta \$73.000 mensuales por servicio cuidado de hijos/a menores entre 2 hasta 12 años de edad, se considera hasta 11 años y 11 meses y 29 días. El beneficio contempla el pago de cuidadores/as en el hogar, guarderías o Playgroups. Dicho reembolso se efectuará al mes siguiente al pago, siempre y cuando se presente la boleta respectiva al nombre del trabajador(a)”.*

*(Contrato colectivo del sector comercio).*

### **5.2.6. Asignación por escolaridad**

La asignación por escolaridad, aparece con gran frecuencia en los convenios, principalmente como bono de escolaridad, beca de estudios y de mantención, y bono de estudios para hijos/as en situación de discapacidad.

La principal cláusula de asignación por escolaridad, que está presente en 65 instrumentos, es la entrega de bonos para hijos/as estudiantes de personas trabajadoras de la empresa. Por lo general se entrega de forma anual y cubren desde la educación pre-escolar hasta la superior (universitaria, Centros de Formación Técnica, e Institutos Profesionales) y Fuerzas Armadas. Este aporte se entrega una vez por año, por cada hijo/a.

El monto en algunas empresas es según el nivel de educación que curse el o la estu-

diante y en otras empresas se entrega un valor parejo. Las sumas pactadas van desde 1 hasta 70 UF.

También en siete empresas se halló la entrega de ayuda económica para estudiantes que encontraran cursando un preuniversitario.

Destaca la entrega de asignaciones específicas para estudiantes en situación de discapacidad que asistan a educación diferencial y a quienes estén en un establecimiento de recuperación o rehabilitación física y/o mental.

*“La Compañía otorgará al Trabajador que tenga hijos, sean o no carga familiar, que asistan a la Teletón, Coanil o Coaniquem una asignación anual de \$675.000.- (en adelante la "Asignación") por cada hijo que deba concurrir a alguna de las instituciones señaladas, destinada a financiar todo o parte de los gastos de cargo del Trabajador que conlleva asistir a tales instituciones. Igual Asignación corresponderá al Trabajador que tenga hijos con Síndrome de Down o con Trastorno del Espectro Autista, por cada hijo, sea o no carga familiar, con alguna de tales condiciones que deba concurrir a una escuela o centro especial reconocido por el Estado”.*

*(Contrato colectivo del sector Explotación de minas y canteras).*

Es recurrente que las empresas además del bono, entreguen una beca que en muchas ocasiones cubre también desde la educación precolar a la superior, incluso Fuerzas Armadas. Estas se distribuyen principalmente de dos formas: mediante un fondo de dinero creado especialmente por la empresa para este fin, donde a través de criterios previamente definidos o por cupos, se selecciona y entrega a los/as beneficiarios/os; otra manera es la entrega del beneficio por cupos limitados a estudiantes. Una segunda forma es la entrega de becas por excelencia académica, en relación a los promedios de notas obtenidos por el/la estudiante. También, aunque en menor medida también se encontró becas que cubren becas de mantención, para estudiantes que deban ir a estudiar lejos de su hogar.

*“Por cada hijo(a) que acredite estos estudios, se pagará una beca de \$1.430.000.- líquidos anuales, siempre que se trate de carreras impartidas por Universidades o Institutos Profesionales de Enseñanza Superior, reconocidas por el Ministerio de Educación, de duración superior a dos años. En el caso de los hijos se considerará también en este grupo a aque-*

*llos que se encuentren estudiando en las Escuelas matrices de las FFAA.: Militar, Naval, de Aviación, de Carabineros, Investigaciones o Gendarmería”*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones).*

Otro tipo de becas, considera el costeo de almuerzos para estudiantes. En menor medida también se encontraron empresas que ofrecen el 50% o el 100% de cobertura en programas de educación superior como diplomados o magister.

### **5.2.7. Asignación por hijas e hijos con discapacidad**

Esta asignación se encontró en 10 instrumentos, con montos que van desde 1 UF a 16 UF para compensar los gastos del tratamiento en los que deban incurrir.

*“Tratándose de trabajadores afectos a este Convenio y/o de algún hijo de estos que fuere carga legal, que padeciere de discapacidad declarada por el COMPIN, la Empresa pagará al trabajador o al padre o la madre del hijo discapacitado, según correspondiere, a contar de la fecha de la declaración, la cantidad mensual ascendente a 5 (cinco) Unidades de Fomento. Estos gastos incluyen, por ejemplo, insumos, tratamientos de estimulación y/o desarrollo, atención o cuidado personal, instituciones especializadas, psicología, kinesiología, terapia ocupacional, psicopedagogía o similares.”*

*(Convenio colectivo del sector servicios financieros).*

### **5.2.8. Asignación por matrimonio o Acuerdo de Unión Civil**

Esta cláusula está presente en 51 instrumentos, principalmente vinculada a la entrega de un bono cuando las personas trabajadoras celebran un matrimonio o Acuerdo de Unión Civil. En un caso se encontró el bono sujeto sólo a matrimonio y en un caso también por matrimonio religioso. Los montos de asignación varían entre las 3UF y las 20 UF. También se encontró en un instrumento la entrega del bono por celebración de “bodas de plata” y “bodas de oro”.

Además, se halló en dos instrumentos la entrega de productos o servicios especiales para el día del matrimonio o unión civil además del bono: en uno donde se pone a disposición el día del matrimonio un automóvil de la empresa y en el otro se entrega gra-

tuitamente una estadía en un establecimiento de hotelería con alimentación incluida.

*“La Empresa pagará, por una sola vez, al trabajador que contraiga matrimonio civil o un acuerdo de unión civil, una asignación de matrimonio equivalente a UF 6 (seis)”.*

*(Convenio colectivo del sector Industrias manufactureras).*

### **5.2.9. Asignación por fallecimiento**

Es una cláusula frecuente, presente en 52 instrumentos. Principalmente la asignación se entrega por el fallecimiento de hijas o hijos, y fallecimiento de cónyuge o Acuerdo de Unión Civil- en menor medida se considera también una pareja conviviente -, los montos oscilan desde las 6 UF a las 150 UF; en ocasión del fallecimiento de padres, desde 6 UF a 30 UF. Para cargas se mencionan aportes desde las 10 UF a las 30 UF.

En menor medida en algunas empresas se pacta extender este beneficio a la familia ampliada, con asignaciones ante la muerte de hermanos y hermanas (de 10 UF a 20 UF), suegro y suegra (8 UF a 20 UF) y abuela y abuelo (en un instrumento se pacta una asignación de 10 UF).

Once empresas consideran el fallecimiento del hijo o hija en gestación para entregar asignaciones que van de las 7 UF a las 50 UF.

Además de estas asignaciones y de los permisos, un sindicato pacta que la empresa pague la primera consulta psiquiátrica tras la muerte de un familiar cercano.

*“En el caso de muerte de un hijo, así como en el de muerte del cónyuge o conviviente o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. En este caso, la empresa se comprometerá al pago de la primera consulta psiquiátrica del trabajador que se encuentre en esta situación.”*

*(Contrato colectivo del sector Comercio).*

### 5.2.10. Asignación por familiar cursando una enfermedad

El cuidado de familiares que cursan una enfermedad está presente en solo dos instrumentos. En un caso se pacta una bonificación especial de hasta \$185.000 mensuales para personas trabajadoras que tengan a cargo su padre o madre de edad avanzada y que padezcan una enfermedad o necesiten de cuidados específicos.

*“La Compañía otorgará 13 cupos anuales, para el pago de una bonificación especial, para aquellos Trabajadores (as) que tengan a su cuidado o cargo, a su padre o madre, siendo estos la condición de adultos mayores, y que padezcan una enfermedad o estado, que produzca un gasto importante en su cuidado. El bono tendrá un valor máximo de \$185.000.- líquidos y se pagará de abril a marzo”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones).*

En el otro caso se acuerda una asignación de \$60.000 si el o la cónyuge o conviviente de unión civil cuenta con el registro nacional de discapacidad.

## 5.3. Maternidad y paternidad

Las cláusulas de protección a la maternidad y paternidad se relacionan con el proceso de conciliación entre el trabajo y la tarea reproductiva, que incluye la crianza, cuidados y acompañamiento de las hijas e hijos desde el momento de su nacimiento. Las categorías encontradas fueron sobre embarazo, licencia maternal, licencia paterna, licencia homoparental, lactancia y alimentación, sala cuna, cuidado de hijas e hijos mayores de dos años, cuidado de hijas e hijos que tienen alguna enfermedad.

### 5.3.1. Sala cuna

La sala cuna y beneficios vinculados a esta, es una de las cláusulas más frecuentemente encontrada en los instrumentos colectivos.

Según la Ley N°20.399 que otorga el derecho a sala cuna al trabajador las empresas que ocupan veinte 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. Este derecho sólo se extiende a los padres cuando estos tienen a su cargo el cuidado personal o en caso de fallecimiento de la madre.

En este sentido, en 21 instrumentos se mencionó la posibilidad del servicio a padres bajo las condiciones mencionadas:

*“El presente Bono se otorgará en los mismos términos y límites expuestos anteriormente al padre trabajador a quien se le haya conferido el cuidado personal exclusivo del hijo menor de dos años por sentencia judicial firme y mientras conserve el cuidado personal exclusivo” (Convenio colectivo del sector Explotación de minas y canteras).*

Destacan seis empresas, que hacen entrega del servicio a los padres libremente, mientras demuestren que la madre no está haciendo uso de la sala cuna o bono compensatorio.

En otros dos casos, se propone el beneficio para padres, pero con límites de cupo y mediante un proceso de evaluación y selección, otorgando un cupo por año y en otro, manteniendo cuatro cupos permanentes para hijas e hijos de trabajadores hombres con problemas transitorios.

En cuatro de los instrumentos revisados se pacta la entrega de una asignación específica para gastos de sala cuna, para padres trabajadores de hijos cuya madre no puede acceder en su lugar de trabajo al derecho de sala cuna.

*“En el caso de los trabajadores padres de hijos menores de 2 años, cuya madre no tenga derecho al beneficio de sala cuna con su empleador, [la empresa] otorgará al padre trabajador el beneficio en igual forma que lo otorga a sus trabajadoras, de conformidad a las alternativas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo.*

*Para que el padre trabajador pueda hacer uso de los beneficios establecidos en esa cláusula deberá presentar en [la empresa] un certificado emitido por la entidad empleadora de la madre del menor en que se acredite*

*que la madre no cuenta con beneficio de sala cuna y el correspondiente certificado de nacimiento del hijo que acredite el respectivo parentesco. Una vez cumplidos estos requisitos, [la empresa] autorizará el beneficio al trabajador.*

*En caso de aprobación legal del derecho a sala cuna universal, esta cláusula cesará de pleno derecho”.*

*(Contrato colectivo de gran empresa sector Enseñanza).*

*“La Empresa pagará a los Trabajadores padres de hijos e hijas menores de 2 años, y que sean carga legal, un Bono de Sala Cuna mensual de \$130.000.- brutos*

*Esto siempre y cuando la madre del hijo y/o hija sea trabajadora sujeta a contrato de trabajo y no tenga derecho a beneficio de sala cuna en su respectivo empleo. Para este efecto, el Trabajador deberá acompañar el certificado de nacimiento de su hijo y/o hija, certificado que acredite la carga legal y un certificado del empleador de la madre en que la certifique que ésta tiene la calidad de trabajadora y que como empleador no está obligado a proporcionarle el derecho de sala cuna a la madre”.*

*(Convenio colectivo sector Información y comunicaciones)*

Del mismo modo, en tres instrumentos colectivos se encontró la oferta de los beneficios de sala cuna para trabajadores del género masculino que hayan celebrado un acuerdo de unión civil con otra persona del mismo género. Esta prestación no exige el cumplimiento de requisitos ni pone límites a los cupos.

*“La empresa otorgará el beneficio de sala cuna a Trabajadores de género masculino que hayan celebrado un acuerdo de unión civil con otra persona del mismo género. Para acceder y tener derecho a este beneficio de sala de cuna, el Trabajador deberá previamente haber inscrito al hijo(a) de ambos como carga familiar acreditada en la Caja de Compensación de Asignación Familiar al cual esté afiliada la Empresa, y haberlo registrado igualmente en la Empresa”.*

*(Convenio colectivo del sector Comercio).*

Más allá de lo legal, la empresa puede aceptar que la persona trabajadora opte por llevar a su hija o hijo a una sala cuna distinta de las designadas – que cuente con autorización JUNJI –, en este caso, asumiendo los gastos que involucra la sala cuna respectiva y realizando el pago directamente a la institución. Esta posibilidad se incluye en varios instrumentos revisados, en algunos casos sin especificar un monto de cobertura y, en otros, fijando un tope máximo de hasta 13 UF.

En consideración de la ley, si por prescripción médica el niño o niña tiene el impedimento de asistir a una sala cuna, si el lugar del trabajo está apartado de los centros urbanos donde hay sala cuna o si la jornada de la trabajadora es incompatible con el funcionamiento de esta, la empresa podrá otorgar un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio. En ese contexto, es que en 31 instrumentos se halló una oferta del bono, cuyo beneficio se amplía a la trabajadora o trabajador que no haga uso del servicio de sala cuna y decida otra forma de cuidado para su hija o hijo.

*“La trabajadora que tenga hijos menores de 2 (Dos) años y que voluntaria y libremente opte por no utilizar el derecho a sala cuna que actualmente entrega la empresa, ésta le pagará un bono de sala cuna, reajutable, ascendente a los montos indicados en el cuadro siguiente”.*

*(Contrato colectivo de gran empresa del sector Comercio).*

Los montos para este bono compensatorio varían en algunas empresas según tipo de jornada de tal manera que, mientras más horas tenga su jornada, mayor será el monto a recibir. En algunos casos, empresas con centros de operaciones en distintas zonas del país también ofrecen distintos montos de bono. Los valores encontrados van desde las 3,2 UF a las 15 UF.

En relación con la ley, la persona trabajadora tiene derecho a este beneficio aun cuando se encuentre con licencia médica. En un instrumento se plantea la posibilidad de hacer uso de la sala cuna aun cuando la trabajadora se encuentre de vacaciones o con permiso con goce de sueldo:

*“La Empresa cumplirá con la obligación de mantener o financiar una Sala Cuna de acuerdo a las leyes vigentes. El pago de la Sala Cuna se hará aun cuando la trabajadora se encuentre acogida a licencia médica, vacaciones o permisos con derecho a remuneración”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades financieras y de seguros).*

De forma excepcional, se encontró en una empresa que además amplía el beneficio, más allá del tiempo legal, cubriendo el 50% de la sala cuna o jardín infantil, de la niña o niño entre los dos y los dos años y seis meses:

“Adicionalmente, la Empresa pagará el 50% del valor de la sala cuna o jardín infantil y el 50% de la matrícula del mismo, si correspondiere, hasta 6 meses después de que el niño/a cumpla 2 años”.

(Contrato colectivo del sector Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social).

Otra medida destacada es la posibilidad en una empresa, mediante cupos limitados sujetos a evaluación y selección, de hacer uso del beneficio de sala cuna entre los dos años y los 6 años a quienes presenten necesidades especiales, sean neurodivergentes, tengan enfermedades catastróficas y/o enfermedades que requieran cuidados especiales:

*“Excepcionalmente, se entregará cuatro cupos adicionales para aquellos trabajadores afectos al presente instrumento colectivo, con hijos cuya edad sea mayor a 2 años y menor a 6 años, y que presenten necesidades especiales, neurodivergentes, enfermedades catastróficas y/o enfermedades que requieran cuidados especiales. La evaluación la efectuará la jefa del área de Beneficios, conforme a la política vigente”*

(Contrato colectivo del sector Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social).

### **5.3.2. Permiso por nacimiento**

El inciso 2º del artículo 195 del Código del Trabajo establece que el padre tendrá derecho a un permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo o hija, o en el caso de adopción. Este permiso se encuentra con frecuencia en los instrumentos, siendo mencionado en 50 instrumentos.

En 15 empresas se encontró la entrega del beneficio sólo por los días legales, el resto de ellas entrega entre un día y 10 días adicionales.

*“Los trabajadores tendrán derecho a 4 días hábiles de permiso, con goce de remuneraciones, adicional a los 5 establecidos en el Código del Trabajo, en el evento del nacimiento o adopción de un hijo y deberá utilizarse en conjunto con los días otorgados por el Código del Trabajo”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social).*

### **5.3.3. Permiso por adopción o sentencia de cuidado personal de una niña o niño**

El permiso para contar con días pagados luego de la adopción de una niña o niño no se explicita en todos los instrumentos en los que sí se da el permiso por nacimiento. Así, son 21 empresas en las que es posible acceder a entre uno y ocho días de permiso en caso de adopción.

### **5.3.4. Crianza compartida**

Una de las pocas cláusulas que rompe con el modelo tradicional de pensar la maternidad y paternidad es la propuesta por un sindicato que cuenta con una comisión de género y diversidades: junto con proponer una manera más inclusiva de nombrar a las personas que se ven beneficiadas, promueve una forma distinta de comprender las responsabilidades de cuidado.

*“Con la finalidad de propender y fomentar el cuidado y la crianza compartida de los hijos, la empresa otorgará a los padres, parejas homoparentales o persona en quien recae la crianza conjunta, indistintamente de su género, un descanso post natal de un mes con goce íntegro de remuneraciones el que deberá hacerse efectivo dentro de los dos primeros meses contados desde el nacimiento del hijo, para lo cual bastará remitir el respectivo certificado de nacimiento del menor a la gerencia de recursos humanos y completar la respectiva solicitud.*

*Este beneficio no se imputa al permiso especial del artículo 195 inciso segundo del Código del Trabajo, sino que es adicional al mismo.*

*De no utilizarse el beneficio en el período mencionado, el trabajador o trabajadora perderá el derecho a ejercerlo”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades de alojamiento y de servicio de comidas).*

Otra cláusula que podría denominarse como de avanzada es la que han pactado tres sindicatos que buscan promover la corresponsabilidad parental:

*“Una vez terminado el primer año de control del niño sano, los padres varones, podrán asistir al control mensual de sus hijos o hijas, hasta el último día del año calendario en que el menor cumpla los dos años de edad. Dicho permiso se hará efectivo de media jornada, lo que deberá compatibilizarse con las necesidades del servicio”.*

*(Convenio colectivo del sector Transporte y almacenamiento).*

### **5.3.5. Lactancia y alimentación**

En 22 instrumentos se hace referencia a lactancia y alimentación de hijos e hijas, principalmente en asuntos relativos a cuidados, permisos y facilidades para madres trabajadoras.

En trece empresas, se indica el permiso y asignación de movilización legal con que cuenta la madre para acercarse y alimentar a su hijo/a en la cuna, beneficio que según la Ley N°20.761 es extensible al padre previo acuerdo.

En seis empresas, ofrecen a las trabajadoras, la posibilidad de acumular las horas legales destinadas para lactancia, para posteriormente tener horas libres o hasta días completos. En el caso de trabajadoras por turnos, estos pueden acomodarse y seguir recibiendo las bonificaciones pertinentes.

Sobre el valor de la asignación para movilizarse a la sala cuna, que por ley corresponde a un pasaje ida y vuelta en transporte público, es que los montos encontrados varían, yendo desde los \$ 25.567 a los \$ 88.000.

En relación a la extracción de leche materna, si bien corresponde a la entidad empleadora otorgar las facilidades y condiciones para ello, la ley no contiene específi-

camente pautas de tiempos mínimos ni aclara si el tiempo destinado a dicha acción se entiende trabajado o no para efectos de cómputo de jornada. Lo anterior, en concreto deja el ejercicio de dicho derecho a la mera discreción por parte de la empresa. En este marco, es que, si bien en tres instrumentos se pacta disponer de recintos específicos para extracción, solo una empresa especifica el tiempo de permiso para hacerlo, donde la madre tendrá 15 minutos, 2 veces por día.

*“Inmediatamente terminado el periodo de post natal que haga uso la trabajadora y dentro de los 60 días siguientes, las madres de niños lactantes podrán hacer uso de dos periodos de 15 minutos cada uno diariamente para la extracción de la leche materna”*

*(Contrato colectivo del sector Industrias manufactureras).*

### **5.3.6. Permiso para el cuidado de la hija o hijo con enfermedad común**

Encontrada en 15 instrumentos, la posibilidad de cuidar a hijas e hijos aparece bajo la forma de permisos con y sin remuneración. En algunos casos el permiso es para hombres y mujeres, y en otros, sólo para ellas.

En una de las empresas, para el caso de enfermedad de niñas o niños menores de dos años, tanto la trabajadora como el trabajador pueden tomar el permiso de cuidado. Otra empresa propone permisos recuperables, dentro de la misma semana, para que las personas trabajadoras puedan llevarles a consultas médicas.

Otra modalidad que da a las mujeres facilidades para cuidar de hijas e hijos de hasta cuatro años es el uso de permisos sin goce de remuneraciones:

*“Las trabajadoras afectas al presente convenio y que a su vez sean madres de niños de un año un día y hasta 4 años de edad, tendrán durante los años 2022, 2023 y 2024 respectivamente, dos días (dos jornadas laborales completas) de permiso sin goce de remuneraciones, los que idealmente se tomarán de forma no consecutiva, aun cuando se podrán tomar de forma consecutiva, para ausentarse en caso de enfermedad de su hijo menor”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades de alojamiento y de servicio de comidas).*

### 5.3.7. Permiso para el cuidado de la hija o hijo con enfermedad grave o catastrófica

En Chile, la Ley SANNA (Ley N°21.063) estableció a contar de febrero de 2018 un seguro para que madres, padres y cuidadores<sup>1</sup> de niños, niñas y adolescentes afectados por una condición grave de salud puedan acceder a una licencia para su acompañamiento.

En adición, en los instrumentos revisados se establece desde 4 a 12 días de permiso con goce de sueldo, en el caso de enfermedad catastrófica o grave de hijos o hijas.

Encontrada en 15 instrumentos, el cuidado principalmente se muestra en los instrumentos como permiso con y sin remuneración, y dependiendo de la gravedad de la enfermedad. En una de las empresas, para el caso de enfermedad de una o un menor de dos años, tanto trabajadores como trabajadora pueden tomar el permiso de cuidado en caso de enfermedad. Otra empresa propone permisos recuperables, dentro de la misma semana, para que trabajadores y trabajadoras puedan llevar a sus hijos/as a consultas médicas. En otro caso, se entrega a trabajadoras madres con hijos/as de hasta 4 años de edad, dos días de permiso sin goce de remuneraciones. En otras compañías, trabajadores y trabajadoras tendrán, desde cuatro a 12 días de permiso con goce de sueldo, en el caso de enfermedad catastrófica o grave de hijos o hijas.

*“Las trabajadoras afectas al presente convenio y que a su vez sean madres de niños de un año un día y hasta 4 años de edad, tendrán durante los años 2022, 2023 y 2024 respectivamente, dos días (dos jornadas laborales completas) de permiso sin goce de remuneraciones, los que idealmente se tomarán de forma no consecutiva, aun cuando se podrán tomar de forma consecutiva, para ausentarse en caso de enfermedad de su hijo menor”.*

*(Convenio colectivo del sector Comercio).*

Además de los beneficios entregados por las distintas empresas es importante destacar la Ley N°21.063, que permite al padre y a la madre que tengan la calidad de trabajadores ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el fin de prestar atención, acompañamiento o cuidado personal a sus hijos e hijas mayores de un año y menores de 15 o 18 años de edad que se encuentren

<sup>1</sup> Quienes cuenten con el cuidado personal otorgado por un Tribunal.

por una condición grave de salud. En este periodo, las personas trabajadoras podrán contar con un subsidio que reemplazará total o parcialmente su remuneración mensual.

### 5.3.8. Licencia maternal

Beneficios vinculados a la licencia maternal fueron hallados en 11 instrumentos, que pueden dividirse entre: extensión de posnatal y la flexibilidad horaria laboral. La extensión del posnatal se encontró de dos formas: con y sin goce de sueldo. En el caso de tener goce de remuneraciones se encontraron plazos de 7, 15 y 30 días adicionales a lo que indica la Ley N°20.545. En el caso de permiso sin goce de sueldo, la madre puede tomarse hasta 60 días.

Sobre la flexibilidad horaria para la madre que se reincorpora al trabajo después de su posnatal se encontraron pocos instrumentos con cláusulas. Dos de estas ofrecen además del reintegro legal de media jornada laboral, la posibilidad de realizar un 75% de la jornada, antes de retomar la completa. En otro instrumento se pactan incentivos para aquellas madres que se reintegran y cuyos hijos/as son menores a 8 meses, como la posibilidad de cambio de días de turnos, limitaciones de turnos los fines de semana y jornadas laborales más acotadas. Otras cláusulas reiteran la ley, sin ofrecer un beneficio mayor.

*“En atención a la importancia del apego madre-hijo, la Empresa otorgará una extensión del post-natal de media jornada laboral durante un mes, adicional a lo que indica la ley”*

*(Contrato colectivo del sector Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado).*

### 5.3.9. Cuidado de la mujer gestante

Se hallaron cláusulas en 10 instrumentos, las que se vinculan al cuidado de la mujer gestante, como su alimentación, descanso, vestuario, salud y controles médicos.

La alimentación especial, fue la temática con mayor frecuencia, donde seis empresas ofrecen a sus trabajadoras una colación especial en este periodo, compuesta de jugo y sándwich o frutas y yogurt.

*“Las trabajadoras embarazadas y aquellas que amamantan a sus guaguas recibirán diariamente un yogurt, una fruta y un complemento apropiado y relacionado con lo anterior. Este beneficio lo percibirán las trabajadoras en cuestión durante su embarazo y hasta un año después del nacimiento de su guagua”.*

*(Contrato colectivo del sector Salud).*

Sobre el descanso de la mujer embarazada sólo se encontró en una empresa, la cual dispone de un lugar habilitado para ello y considera 2 periodos de descanso de 20 minutos.

*“La madre embarazada tendrá derecho, a partir del 1º mes de gestación, a dos porciones, de tiempo de 20 minutos cada una, imputables a su jornada diaria de trabajo, para realizar la alimentación y descanso adicional necesario, en razón de su estado de gravidez. Este descanso se realizará en casino o en un lugar habilitado para tal efecto”.*

*(Contrato colectivo del sector Comercio).*

En relación al vestuario especial, sólo se halló en una empresa, donde se explicita la entrega de blusas y pantalones, además existe la opción de que la mujer embarazada use un distintivo que indique que no puede realizar tareas de esfuerzo.

*“Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar jeans maternas, y en el caso de las cajeras y supervisoras de caja, pueden solicitar blusas y jeans maternas. Así mismo, cada trabajadora embarazada utilizará un distintivo en la cazadora, que la identifique como futura mamá, para ser reconocidas como personal que no puede realizar labores de esfuerzo.”*

*(Convenio colectivo del sector Comercio).*

La salud de la madre y el control del embarazo se menciona en tres instrumentos. En uno de ellos se pacta la creación de un programa de salud y bienestar para trabajadoras embarazadas que, entre otras cosas, incluye la promoción de políticas internas de cuidado, la entrega de información acerca de los beneficios que les asisten y charlas sobre la salud y cuidado durante el embarazo. En otros instrumentos se acuerdan permisos con goce de sueldo para asistir a ecografías.

*“Con la finalidad de estimular la corresponsabilidad parental, entendida como participación activa, equitativa y permanente de ambos padres en la crianza, cuidados y educación de sus hijos, lo que a su vez está alineado con la equidad en la distribución de roles entre hombres y mujeres, los padres, tendrán tres (3) días de permiso con goce de remuneraciones para asistir a las ecografías que estimen pertinentes a su elección”.*

*(Contrato colectivo del sector Comercio).*

Una arista distinta del cuidado durante el embarazo es la que modifica o reduce la jornada laboral de la mujer gestante. En un instrumento se establece la opción de tener una jornada diferente de manera temporal desde los meses de gestación y hasta que la hija o hijo cumpla 2 años, y en otro, se reduce la jornada en una hora, a contar de la semana 25 de gestación.

*“Jornada de trabajo temporal y optativa para trabajadoras en estado de embarazo desde los 4 meses de gestación y/o con hijos menores de dos años:*

*Aquellas trabajadoras que se encuentren embarazadas, podrán optar voluntariamente a partir del cuarto mes de embarazo, al sistema de turnos que se describe a continuación. También podrán optar voluntariamente a dicho sistema de turnos aquellas trabajadoras que tengan hijos menores de dos años:*

*- Trabajadora con jornada de trabajo full time: Aquella trabajadora con jornada de trabajo full time cuyo sistema de turnos incluya trabajar en días sábado y/o domingo, podrán requerir por escrito que su distribución de la jornada semanal de trabajo sea de lunes a viernes en turno de apertura del local, mientras el menor cumpla dos años. Cumplida esa fecha, la empresa podrá asignarle turnos que contengan jornadas los sábados y/o*

*domingos, sin que pueda entenderse esta jornada optativa como un derecho adquirido permanente.*

*La jornada laboral que la trabajadora full time deberá realizar durante el período señalado, será de 45 horas semanales, quedando sin efecto cualquier otra duración de la jornada semanal de trabajo que hubiere tenido anteriormente. Al finalizar el período de duración de la jornada optativa, la Trabajadora retomará la distribución y duración de la jornada semanal de trabajo que mantenía hasta antes de la fecha de inicio de este período especial de jornada laboral.*

*- Trabajadora con jornada de trabajo parcial: En el caso de las trabajadoras con Jornada de trabajo parcial, independientemente de la jornada de trabajo acordada, estas podrán optar por convenir una Jornada que considere alguna de las siguientes alternativas: Laborar de mañana, a partir de las 08.00 horas, en el turno de apertura, por un máximo de 7 horas de labor en dichos turnos, de los días de fin de semana;*

*Y un turno de mañana en alguno del resto de los días de la semana, también en turno de apertura, o Laborar solo durante la semana (lunes a viernes), a partir de las 08.00 horas de mañana, con un máximo de 4 días.*

*Las partes dejan expresa constancia que la referida jornada optativa es un acuerdo que da cabal cumplimiento a la ley N° 20.823 y el artículo 38 bis del Código del Trabajo”.*

*(Contrato colectivo del sector Comercio).*

*“Retiro anticipado Pre-natal: A partir de la semana 25 de gestación las futuras madres podrán retirarse una hora antes del término de su jornada contractual”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades financieras y de seguros).*

### 5.3.10. Licencia paterna

En relación a las cláusulas anteriores de licencia materna, las cláusulas que benefician a padres son escasas. Se encontraron en 7 empresas con referencias a los padres y sus hijos e hijas, donde además se destaca la importancia del cuidado compartido, se ofrece días de posnatal para padres y permisos para control médico.

En distintos instrumentos se releva la importancia de la corresponsabilidad parental, en el marco de la igualdad de oportunidades y la equidad de género. En tanto, en dos empresas se ofrece a los padres la posibilidad de tomar más días de los legales con permiso con goce de sueldo después del nacimiento de un hijo/a. Una empresa propone tres días y la otra, un mes, dándole el nombre de posnatal y recalando la importancia de la corresponsabilidad.

*“Adicionalmente, el trabajador dispondrá de tres (3) días flexibles a utilizarse dentro de los dos meses posteriores al nacimiento, pudiendo ser estos tomados continuos o discontinuos en medios días o días completos”*

*(Contrato colectivo de gran empresa del sector Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado).*

Sobre permisos médicos, es que tres empresas ofrecen permisos mensuales para que el padre lleve a sus hijos/as al control médico, hasta los que este/a cumpla 6 meses, un año y otras, dos años de edad, respectivamente. Otra da la posibilidad de que en el caso de hospitalización del recién nacido/a, el padre pueda tener cinco días de permiso.

*“Una vez terminado el primer año de control del niño sano, los padres varones, podrán asistir al control mensual de sus hijos o hijas, hasta el último día del año calendario en que el menor cumpla los dos años de edad. Dicho permiso se hará efectivo de media jornada, lo que deberá compatibilizarse con las necesidades del servicio”.*

*(Contrato colectivo de gran empresa del sector Transporte y almacenamiento).*

Otra cláusula trata sobre un bono de corresponsabilidad, específico para padres, de \$121.534 y que será entregado por la empresa hasta que el/la menor cumpla dos años de edad.

### 5.3.11. Licencia homoparental

En relación a la licencia maternal, los beneficios para parejas homoparentales son casi inexistentes. Destacan dos instrumentos colectivos que señalan explícitamente el beneficio de licencia para parejas homoparentales. En una se ofrece cuatro días de permiso por nacimiento o adopción, en tanto la otra ofrece un mes de posnatal con goce de sueldo.

*“Con la finalidad de propender y fomentar el cuidado y la crianza compartida de los hijos, la empresa otorgará a los padres, parejas homoparentales o persona en quien recae la crianza conjunta, indistintamente de su género, un descanso post natal de un mes con goce íntegro de remuneraciones el que deberá hacerse efectivo dentro de los dos primeros meses contados desde el nacimiento del hijo”.*

*(Contrato colectivo del sector comercio).*

### 5.3.12. Cuidado infantil

Encontrado en tres instrumentos, donde se les ofrece a las trabajadoras madres de dos o más hijas o hijos menores de diez años, poder elegir su turno de trabajo, dentro de las opciones que la empresa proponga.

*“Beneficio de turno especial por cuidado de menores.*

*Todas aquellas trabajadoras que tengan a su cuidado, dos o más hijos menores de DIEZ años, tendrán derecho a la elección de su turno de trabajo, siempre y cuando su opción corresponda a alguna de las alternativas de turno que existan en el servicio en que se desempeñe. Para hacer efectivo este derecho, la trabajadora deberá presentar a la empresa una solicitud escrita, en la cual señalará la fecha aproximada en la cual dará inicio a su propuesta, y acompañará los correspondientes certificados de nacimiento. Esta solicitud deberá presentarse con una anticipación no menor a diez días corridos, a fin de que se adopten las medidas que fueren pertinentes, salvo que, en casos calificados, [la empresa] podrá reducir el plazo de preaviso. Este derecho no podrá consolidarse como tácito y finalizará de manera automática en el momento que dejen de existir los presupuestos de su otorgamiento. Este beneficio no se puede extender a supervisores, coordinadores o jefaturas”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y Comunicaciones).*

### **5.3.13. Colación para madre lactante y embarazadas**

En tres instrumentos colectivos se pacta la entrega de una colación diaria a madres lactantes o mujeres embarazadas, compuesta de frutas y yogurt, o jugo y sándwich.

*“Colación especial: Las trabajadoras embarazadas y aquellas que amamantan a sus guaguas recibirán diariamente un yogurt, una fruta y un complemento apropiado y relacionado con lo anterior. Este beneficio lo percibirán las trabajadoras en cuestión durante su embarazo y hasta un año después del nacimiento de su guagua”.*

*(Contrato colectivo de gran empresa del sector salud).*

### **5.3.14. Ropa de trabajo para embarazadas**

Aunque excepcionalmente, también se encuentran casos en los que los sindicatos han pactado considerar vestuario para embarazadas.

*“La Empresa entregará ropa diferenciada por género y mantendrá stock disponible para embarazadas a contar del inicio del embarazo”.*

*(Contrato colectivo del sector salud)*

### **5.3.15. Condiciones de reintegro para trabajadoras después del posnatal**

El regreso después del postnatal ha sido tematizado por pocos sindicatos. Una de las cláusulas que cabe destacar es la que asegura un cargo y puesto equivalente a la trabajadora, así como un espacio físico equivalente al que tenía antes de dejar la empresa.

*La Empresa asignará a la trabajadora que regrese de su permiso de post natal, el mismo cargo y un puesto de trabajo o espacio físico equivalente al que tenía al momento de iniciar el goce de este beneficio.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

Otra cláusula de interés es la que pacta un regreso paulatino a las labores para quienes regresan en modalidad de jornada completa.

*Regreso Paulatino del Post natal: Se acuerdan las siguientes condiciones de reintegro para las Trabajadoras que regresen luego del postnatal parental de jornada completa:*

*- Trabajadora Jornada 45 horas a la semana*

*Primer mes: salida tres horas antes del término de su jornada.*

*Segundo mes: salida dos horas antes del término de su jornada.*

*- Trabajadora Jornada 30 horas a la semana*

*Primer mes: salida dos horas antes del término de su jornada.*

*Segundo mes: una hora y media antes del término de su jornada.*

*Este permiso contempla el beneficio legal de alimentación, percibiendo el total de sus remuneraciones. Adicionalmente, este permiso es incompatible para aquellos Trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental de media jornada.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades financieras y de seguros)*

## **5.4. Participación en la vida sindical**

Este tipo de cláusulas busca destacar iniciativas que favorezcan la participación sindical, como la capacitación sindical que algunas empresas ofrecen a sus trabajadores/as, permiso para participar en asambleas sindicales, fueros sindicales ofrecidos a exdirigentes y días de huelga remunerados.

### **5.4.1. Capacitación sindical**

En relación a la capacitación sindical, son 15 empresas las que destacan la importancia de la formación de dirigencias, además de en muchos casos financiar estas actividades. En algunos casos se señala la de un fondo de dinero para ser destinado a este fin, que van de los 441 UF a las 3.200 UF. En otros casos las compañías, asignan

un monto máximo a cubrir por curso o programa para cada dirigente/a, las cifras encontradas varían entre las 31 UF y las 39 UF. En una empresa, se halló, además de la cobertura de la capacitación, el financiamiento del traslado, alojamiento y otros gastos en que puedan incurrir los trabajadores/as. Se destaca el caso de un instrumento, donde se plantea el diseño, en conjunto con el sindicato, de un plan de capacitación sindical.

*“Atendidas las necesidades de capacitación y educación de la directiva del Sindicato dirigente que desee capacitarse; podrá realizar un diplomado por año, relacionado con las materias propias de su cargo. El presupuesto total asignado para este ítem es de \$16.767.598 anuales”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social).*

Complementariamente, en un instrumento se pactó formación en materias laborales para todas las personas que integran el sindicato.

*“La Dirección del Colegio conjuntamente con el Sindicato, organizará una jornada de formación a fin de llevar a cabo instancias de capacitación en materias laborales u otras de interés y vinculación a su quehacer como trabajadoras y trabajadores. La duración y la distribución del tiempo que se destine para estos efectos será de una sesión de 4 horas. La calendarización se hará de común acuerdo entre la Dirección del Colegio y el Sindicato en el mes de diciembre del año anterior”.*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza).*

#### **5.4.2. Permiso para participación en asambleas en horario laboral**

En dos contratos colectivos se pactó un permiso para participar en asambleas sindicales durante la jornada laboral. Esto es importante en la medida que “libera” tiempo para las socias y socios que no disponen de horas de trabajo sindical protegidas legalmente, ayudando especialmente a quienes tienen otras responsabilidades que asumir fuera de su horario laboral.

*“La Empresa otorgará a los afectos a este contrato los permisos para efectuar asambleas en jornada laboral tres veces por año, no siendo superiores estos permisos a 90 minutos en cada oportunidad. Sin embargo, la autorización sólo regirá para los 90 minutos antes del término de la jornada de trabajo”.*

*(Contrato colectivo del sector Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación).*

*“Se otorgarán 2 horas semestrales para asistir a asambleas sindicales y 1 hora máxima al semestre para asistir a votación por cambio de directiva o estatuto. Este permiso se debe ejercer anticipando el horario de salida de la jornada ordinaria.*

*El otorgamiento de todos los permisos queda sujeto a la coordinación previa con la jefatura. Los permisos establecidos en esta cláusula, no son acumulables año a año”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades financieras y de seguros)*

### **5.4.3. Permiso para trabajo sindical de delegadas y delegados sindicales**

Una manera de asegurar que la participación de mujeres en las tareas sindicales no sea a costa de un trabajo que se extiende fuera del horario laboral es incluir un permiso para que quienes ejercen el rol de delegadas o delegados puedan reunirse. Esta cláusula, encontrada en dos instrumentos colectivos, podría estimular la participación de las bases en roles puntuales y, en el mediano plazo influir en la renovación de los liderazgos.

*“La empresa otorgará 4 días libres al año a los delegados (1 por tienda) y al Directorio del Sindicato para realizar una reunión sindical. Esta reunión deberá ser anunciada por el sindicato con 15 días de anticipación para organizar turnos.*

*Los 4 días de permisos indicados en el párrafo anterior serán pagados por la empresa.*

*El sindicato informará la nómina de asistentes a los que deberá pagar el permiso. En caso de ausencia al hito convocado por parte de un trabajador(a) que recibió el día libre adicional, no habrá obligación de pago para la empresa”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades de alojamiento y de servicio de comidas).*

#### **5.4.4. Fuero sindical extendido para dirigencias**

En un instrumento se pacta un fuero sindical extendido para dirigencias que dejen de ejercer funciones directivas en la organización. De acuerdo a lo previsto en el artículo 243 del Código del Trabajo, el fuero de las dirigencias se entiende hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, período en el que la empresa no podrá poner término al contrato sino con autorización judicial.

En el convenio en cuestión se propone un plazo adicional a lo legal de seis meses.

*“En caso de que un dirigente sindical deje de ejercer funciones como director de la organización, se ampliará automáticamente el período de fuero sindical por un plazo adicional a lo legal de seis meses a partir de la fecha en que cesen dichas funciones directivas. Durante este período de ampliación del fuero sindical, el dirigente gozará de los mismos derechos y protecciones establecidos por la legislación vigente para los representantes sindicales en ejercicio, manteniendo su inmunidad laboral frente a cualquier despido o sanción derivada de sus actividades sindicales”.*

*(Convenio colectivo del sector Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado).*

#### **5.4.5. Pago de remuneraciones por días en huelga**

El artículo 355 del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo de quienes participan en una huelga queda suspendido mientras ésta se desarrolle. En relación a ello, es que toma relevancia la cláusula encontrada en un instrumento, que propone la cobertura de remuneraciones de la mitad del tiempo de huelga.

*“La [empresa] se obliga a pagar dos días de huelga efectiva a todos los trabajadores involucrados en la presente negociación colectiva”.*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza).*

## **5.5. Desarrollo profesional**

Este tipo de cláusulas refiere a las posibilidades de perfeccionarse y hacer carrera en la empresa. Las cláusulas encontradas dicen relación con las prácticas profesionales, facilidades para continuar estudios, desarrollo de carrera, la existencia de sistemas de postulación para ascensos y posibilidades de reconversión laboral por el desarrollo de nuevas tecnologías.

### **5.5.1. Prácticas profesionales en la empresa**

En tres instrumentos colectivos de la misma empresa se encontró una cláusula que, anticipando la posibilidad de que algunas personas trabajadoras realicen estudios mientras trabajan, pactan facilidades para que puedan realizar la práctica en la misma empresa, siempre que se trate de una especialidad del mismo giro.

*“La Empresa otorgará facilidades para que sus Trabajadores que estudian carreras técnicas o profesionales relacionadas directamente con el giro del negocio de [la empresa] puedan efectuar sus prácticas profesionales en ella. Para tal efecto, los Trabajadores deberán postular anualmente a la Gerencia de Personas, la que determinará los Trabajadores favorecidos, según la disponibilidad de cupos existentes en la respectiva área para tales prácticas, la evaluación del desempeño del Trabajador por su respectivo jefe y la compatibilidad del ejercicio de la práctica con la prestación efectiva de los servicios personales a que se encuentra obligado el Trabajador”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

### 5.5.2. Facilidades para atender a responsabilidades relacionadas con estudios superiores

En la misma línea, en otras empresas se otorgan permisos para atender a responsabilidades académicas.

*Las partes acuerdan el otorgamiento de los siguientes días por concepto de permisos por educación:*

- *Estudios Superiores: 2 días hábiles al año por exámenes semestrales.*
- *Examen de Grado: 3 días hábiles al año.*

*Para hacer uso de estos días, el Trabajador no puede tener días pendientes de feriado legal de períodos anteriores, y su otorgamiento queda sujeto a la coordinación previa con su jefatura. Estos días no son acumulables año a año.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades financieras y de seguros)*

Además del permiso para días puntuales, otro sindicato optó por pactar facilidades para pactar horarios y jornada de trabajo y un permiso especial para rendir el examen de grado.

*“La Empresa reconoce la importancia del desarrollo de las personas mediante los estudios y perfeccionamiento, por lo cual buscará dar al Trabajador(a) las facilidades para que pueda adaptar sus horarios y jornada de trabajo al estudio, sin por ello dejar de cumplir su obligación con el trabajo. Asimismo, para los Trabajadores(as) afectos al presente contrato colectivo, y en caso de que deba rendir examen de grado, la Compañía le otorgará un permiso especial, por una sola vez, con goce de remuneraciones de hasta 60 horas”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

*De manera complementaria, en un instrumento se pacta una colación especial para quienes están cursando estudios superiores:*

*“La [empresa] otorgará una colación especial a los trabajadores y trabajadoras que cursen estudios presenciales o semipresenciales técnicos y*

*universitarios vespertinos, correspondiente a \$23.179 (veintitrés ciento setenta y nueve pesos) mensuales, durante los meses de marzo a diciembre de cada año. Este monto se reajustará trimestralmente, conforme a lo indicado en el artículo 3 de este instrumento”.*

*(Convenio colectivo del sector Actividades financieras y de seguros)*

### **5.5.3. Oportunidades de desarrollo de carrera en la empresa**

En relación con la posibilidad de hacer carrera en la empresa, un sindicato pactó en su contrato colectivo que todo concurso público abierto para llenar un cargo sea informado a todos quienes trabajan en la empresa, a fin de que, si lo desean, puedan postular.

*“Carrera funcionaria.*

*A partir de la entrada en vigencia de este contrato colectivo, en el evento que la [empresa] iniciara un concurso público abierto para llenar un cargo que se encuentre vacante, este concurso deberá ser comunicado a todos los trabajadores/as de la [empresa], a fin que éstos, en caso que lo deseen, puedan participar en dicho concurso, incorporándose al proceso de selección del cargo en cuestión”.*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza).*

### **5.5.4. Implementación de un sistema de postulaciones a ascensos**

En un instrumento se encontró la mención a un sistema de ascensos que se sirve de una plataforma cuyo principio es que las personas postulantes de la misma empresa ingresen en igualdad de condiciones. Si bien es la única referencia encontrada en este sentido, es relevante desde el punto de vista de ir cerrando brechas en el acceso a cargos de toma de decisiones.

*"La empresa se compromete a implementar en el segundo semestre del año 2022 un sistema de postulaciones abiertas en la plataforma ED para vacantes de ascensos al interior de la empresa, en el que se considerarán en igualdad de condiciones para postular a todos los candidatos internos que cumplan con los requisitos técnicos, de antigüedad, de desempeño e idoneidad que exija el cargo.*

*Una vez implementado el sistema de postulaciones en la plataforma ED, la empresa tendrá un mes de marcha blanca para poder realizar ajustes y/o mejoras.*

*La empresa hará seguimiento a que los requisitos exigidos o la implementación del sistema de ascensos no afecten de manera especial al personal sindicalizado, caso en el cual se revisará las situaciones que pudieran estar incidiendo en dicho resultado.*

*Los avances del proceso se irán informando al Sindicato en las reuniones quincenales que se realizan con la organización sindical."*

*(Contrato colectivo del sector Actividades de alojamiento y de servicio de comidas).*

### **5.5.5. Ascenso en la escala de remuneraciones al concluir estudios técnicos o universitarios**

En un instrumento se pacta una serie de ascensos automáticos en la escala de remuneraciones como consecuencia de haber desarrollado y concluido estudios técnicos o universitarios una vez desempeñándose en la empresa.

*"Los trabajadores y las trabajadoras que realicen estudios universitarios, técnicos o postgrados en cualquier Universidad o Instituto Técnico reconocido por el Estado, en concordancia con los programas de capacitación que se impulsan al interior de [la empresa], al obtener su grado académico ([Estudios en la empresa, nivel avanzado], técnico, profesional, magister y doctorado) serán ascendidos en un tramo.*

*Para aquellos trabajadores y las trabajadoras con estudios igua-*

*les o superiores a nueve semestres, serán ascendidos en dos tramos.*

*Este beneficio podrá ser otorgado al trabajador máximo en dos tramos durante todo su ciclo laboral en [la empresa].*

| Grado Académico                | Semestres | Ascenso  |
|--------------------------------|-----------|----------|
| [Nivel avanzado en la empresa] | -         | 1 Tramo  |
| Técnico                        | 4         | 1 Tramo  |
| Universitarios                 | 6         | 1 Tramo  |
| Universitarios                 | 9         | 2 Tramos |
| Magíster/ Doctorado            | -         | 1 Tramo  |

*1. Los estudios deben ser afines al rubro Bancario, en concordancia con los programas de capacitación [de la empresa].*

*2. Los estudios deberán haberse iniciado con posterioridad al ingreso del Trabajador o trabajadora a [la empresa].*

*3. El beneficio puede invocarse hasta un año después de la fecha de otorgamiento del título.*

*4. Se podrá otorgar ascenso por estudios superiores de 1 tramo para continuidad de estudios. Rige para titulaciones desde el 1 de diciembre de 2021.*

*5. Se garantiza un mínimo de \$10.000.- (diez mil pesos) por tramo\*.*

*(Convenio colectivo del sector Actividades financieras y de seguros).*

### **5.5.6 Ascenso en la escala de remuneraciones por mérito**

El mismo sindicato que pacta ascensos por estudios, pacta ascensos vinculados a la evaluación de desempeño, configurando con ello condiciones conocidas y objetivas para hacer carrera en la empresa. Este tipo de cláusulas no fueron identificadas en otras empresas.

*Con el objeto de premiar la excelencia en el desempeño de los trabajadores y las trabajadoras, [la empresa] ascenderá anualmente en un tramo al 25% del total de trabajadores de la dotación. Para su aplicación se utilizará como base el Ranking anual de Incentivos, clasificado por familias de cargos para los segmentos de ventas y posventa, y clasificado por jefaturas y no jefaturas para Áreas Centrales. El aumento mínimo será de \$10.000.- (diez mil pesos).*

*(Convenio colectivo del sector Actividades financieras y de seguros)*

### **5.5.7 Reconversión laboral**

En otro ámbito de cosas, uno de los sindicatos de una empresa pactó una cláusula relativa a la reconversión laboral. Haciéndose cargo de las transformaciones tecnológicas en la industria pone el acento en que las personas trabajadoras tengan acceso a capacitación oportuna y pertinente, y en que el sindicato sea informado de cambios relevantes.

*“La empresa realizará las actividades de capacitación necesarias al establecimiento y desarrollo de nuevas tecnologías. Estos programas de reentrenamiento y de mejora de habilidades buscan apoyar a los trabajadores para que se adapten con mayor facilidad a las nuevas herramientas tecnológicas que se incorporen a su trabajo. La realización de las actividades de capacitación estará supeditada a las necesidades derivadas de la descripción de funciones del trabajador que deban ser cubiertas por esta vía.*

*La empresa, ante transformaciones tecnológicas masivas o relevantes, esto es, que afecten un área, o sección de un área completa, o importen la sustitución plena de un sistema, establecerá los mecanismos adecuados de información a la organización sindical.*

*Para mayor abundancia, para estos fines, se entiende por transformaciones tecnológicas relevantes, todas aquellas que impliquen cambios significativos y permanentes en la utilización de elementos o componentes innovadores o forma de ejecutar las funciones contratadas, que desplacen a los que se utilizan en un momento dado”.*

*(Convenio colectivo del sector Información y comunicaciones)*

## 5.6. Condiciones laborales

Corresponden a aquellas cláusulas que regulan los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y del espacio laboral de trabajadores y trabajadoras. Las cláusulas aquí contenidas tratan de Igualdad de remuneraciones, Seguridad y salud laboral,

### 5.6.1. Igualdad de remuneraciones

La Ley N°20.348, Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, establece que hombres y mujeres deben recibir la misma remuneración por realizar el mismo trabajo, buscando disminuir la brecha salarial entre ambos sexos y reafirmar el principio de no discriminación en materia laboral.

En siete instrumentos se encontraron cláusulas que aluden a la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, siempre, con enunciados que son declarativos y replican lo que la Ley ya establece.

*“Equidad de Género de las Remuneraciones.*

*El empleador dará estricto cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, pudiendo realizar diferencias objetivas fundadas, entre otras razones, en capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad, las que no se considerarán arbitrarias para ningún efecto”.*

*(Convenio colectivo del sector Información y comunicaciones)*

### 5.6.2. Incremento escalonado de las remuneraciones

Dado que las mujeres están sobrerrepresentadas en las categorías ocupacionales a las que se les atribuyen menores ingresos, un reajuste real escalonado como el del siguiente contrato colectivo puede contribuir a corregir en algo dicha situación:

*“Adicional al reajuste por I.P.C., durante la vigencia del presente contrato se aplicará sobre el Sueldo Base de las personas con más de 25 horas cronológicas contratadas y afectas al presente instrumento, los incrementos que se exponen en el siguiente cuadro:*

| Sueldo Base                     | 1º Marzo 2025 | 1º Marzo 2026 |
|---------------------------------|---------------|---------------|
| Menor a \$1.500.000             | \$ 21.000     | \$ 21.000     |
| Entre \$1.500.000 y \$2.499.999 | \$ 18.000     | \$ 18.000     |
| Mayor o igual a \$2.500.000     | \$ 17.000     | \$ 17.000     |

*Para las personas con 25 horas cronológicas o menos contratadas, se aplicará el 50% del incremento señalado en la tabla anterior”.*

*(Contrato colectivo de gran empresa del sector Enseñanza).*

### 5.6.3. Sueldo base mínimo ético

La negociación de pisos mínimos éticos para las remuneraciones es infrecuente en los instrumentos analizados. Sin embargo, constituyen una medida que permite subir las remuneraciones de todas las personas trabajadoras señalando un umbral mínimo que la empresa se compromete a respetar. Como hemos visto, dado que las mujeres suelen tener ocupaciones peor remuneradas que los hombres, es probable que este tipo de cláusulas las beneficie especialmente.

Las cláusulas encontradas pactan pisos mínimos entre los \$550.000 y los \$830.000 (o el doble del ingreso mínimo mensual).

*“Sueldo Base mínimo ético*

*A contar del 1º de junio de 2023 se incrementarán hasta un sueldo base mínimo ético de \$ 550.000.- (quinientos cincuenta mil pesos brutos) los sueldos base mensuales de los trabajadores que, a esa fecha, perciban una remuneración mensual basada solamente en su sueldo base, o con un componente variable igual o menor al 20% del total de su remuneración (sueldo base más variable), inferior al citado monto de \$550.000.- brutos. (...).”.*

*(Contrato colectivo gran empresa sector Industrias manufactureras)*

*“Los trabajadores cuya jornada ordinaria de trabajo sea de 45 horas semanales, tendrán derecho a percibir una remuneración bruta mensual que no podrá ser inferior a la suma de \$820.000.- o bien, el doble del ingreso mínimo mensual fijado por ley, según el monto que resulte superior, sin considerar el sobresueldo”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

Adicionalmente, se encontró una cláusula que, sin especificar un valor específico para el piso de remuneraciones de la empresa, plantea la voluntad de elevar los salarios por sobre el mínimo legal.

*“Declaración sobre ingreso mínimo.*

*La empresa propenderá en la medida de lo posible, de forma voluntaria, y siempre de manera responsable, con la finalidad de mantener un crecimiento sostenible que permita mantener el empleo y crear nuevos puestos de trabajo, en ir acercándose progresivamente a un ingreso superior al mínimo legal para jornadas de 45 horas, con el objetivo de brindar mejores oportunidades y calidad de vida a los trabajadores que forman parte de nuestra organización”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades de alojamiento y de servicio de comidas).*

#### **5.6.4. Estabilidad laboral**

En tres instrumentos colectivos se encontró una cláusula de carácter declarativo que refiere a la estabilidad en la empresa.

*“La Empresa resguardará el empleo de cada uno de los Trabajadores involucrados en la presente negociación colectiva a través del desarrollo de políticas de recursos humanos compatibles con las actuales condiciones de competitividad que la Empresa mantiene en el mercado (...).*

*La directiva sindical será informada del término del contrato de trabajo de cualquiera de sus socios.”*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

### 5.6.5. Movilización en horario nocturno

En algunos instrumentos se pacta movilización en horario nocturno, cuestión que va en la línea de proteger a las personas trabajadoras y entregarles seguridad de que llegarán bien a sus hogares. Esto es particularmente importante en el caso de las mujeres, ya que su percepción de inseguridad en el transporte público es más alta que entre los hombres (Universidad de Los Andes, 2023)

*“El Trabajador que efectúe sus labores más allá de las 23:00 horas y hasta las 7:00 horas, ambas inclusive, recibirá de la Empresa la movilización pertinente desde y hacia su domicilio habitual, registrado en su hoja de vida dentro de la Región Metropolitana, o de la ciudad respectiva, en forma individual o colectiva. Excepcionalmente, se otorgará el presente beneficio entre las 22:00 horas y hasta las 8:00 horas, ambas inclusive, los días domingos y festivos.*

*En cumplimiento de esta obligación, la Empresa pondrá a disposición del Trabajador un vehículo para tal efecto, o bien, un vale de radio taxi, el que deberá ser utilizado sólo para el día de su emisión, lo que será determinado por la Empresa según sus necesidades”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

### 5.6.6. Movilización para personas en situación de discapacidad

Una cláusula muy específica, pero de gran valor para las personas con discapacidad es la que establece beneficios especiales para su movilización.

*Con la finalidad de colaborar en la movilización de los Trabajadores en situación de discapacidad, la Empresa otorgará estacionamiento gratuito y asignado a aquellos Trabajadores que cuenten con movilización propia. Por otra parte, respecto de aquellos Trabajadores con discapacidad que se movilicen en transporte público, se les pagará una asignación especial de movilización, adicional a la establecida en la cláusula Vigésima Novena del presente instrumento, ascendente a \$102.276.- mensuales. Esta asignación no se otorgará si el Trabajador es beneficiario del estacionamiento consignado en el inciso primero de la presente cláusula.*

*En ambos casos la discapacidad deberá estar calificada y certificada en virtud del artículo 13 de la ley N° 20.422.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

### **5.6.7. Salud y seguridad en el trabajo**

No son frecuentes las cláusulas que refieran a la salud y seguridad en el trabajo, y menos las que refieran a la Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo vigente que, incorporando la perspectiva de género y diversidad, reconoce que las personas pueden experimentar riesgos específicos debido a sus diferencias y a las expectativas sociales existentes (Subsecretaría de previsión social, 2024).

*La Empresa se compromete a dar cumplimiento a la política nacional de salud y seguridad en el trabajo, conforme a las definiciones que el área de prevención vaya determinando conforme a esta política.*

*En tal sentido, la Empresa durante el mes de diciembre de 2022 y cada vez que ello así ocurra, informará al Sindicato sobre las eventuales modificaciones al protocolo ECA, recibiendo de parte de este la correspondiente retroalimentación para las mejoras que sean necesarias.*

*Las partes acuerdan que la Empresa hará una capacitación previa a los trabajadores que deban aplicar el protocolo ECA, en la que podrá participar el Sindicato.*

*(Contrato colectivo Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social)*

En otro instrumento se encuentra la referencia a la seguridad en el trabajo enfatizando la importancia de un ambiente laboral sano y seguro.

*[La empresa] se obliga a crear un ambiente laboral sano y seguro para sus colaboradores/as mediante acciones destinadas a prevenir y mitigar situaciones de violencia en el ejercicio de sus funciones.*

*En razón de lo anterior, [la empresa] se compromete a adoptar una serie de medidas, incluida la revisión del protocolo actual de seguridad y ofrecer tutela judicial efectiva a los colaboradores y colaboradoras que*

*se vean afectados por acciones de terceros que atenten contra su vida y salud en el trabajo, sumando trabajo, sumando la creación de una instancia con el Sindicato a efectos de revisar en forma permanente medidas que garanticen la seguridad para personas en el ejercicio de sus funciones.*

*(Contrato colectivo del sector de servicios financieros).*

### **5.6.8. Atención de la salud**

La salud de la mujer no aparece con frecuencia y, si lo hace, es principalmente asociada a las cláusulas de maternidad y embarazo. En este sentido destaca la existencia de iniciativas dirigidas también a mujeres no madres. Se halló entonces, en siete instrumentos el beneficio gratis o con copago de realización de exámenes y procedimientos de salud preventivos para mujeres según su edad - como el papanicolau, mamografía, ecografía, hemograma; EKG; orina completa; creatinina; Perfil bioquímico, cáncer cérvico uterino-; chequeos médicos gratuitos; y también atención oftalmológica.

*“La [empresa] mantendrá su política de promoción y prevención en salud para la Comunidad Universitaria. En particular otorgará a los socios y socias: exámenes preventivos de patologías más prevalentes por sexo (cáncer cérvico uterino, de mamas, próstata y testicular)”.*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza).*

Se destaca el caso de un sindicato que pacta la entrega de apoyo económico para siete trabajadoras por año que sean parte de un programa de fertilidad, con un fondo de 600 UF.

*“Apoyando la Fertilidad. Las partes acuerdan suscribir un programa anexo al presente instrumento, tendiente a entregar cobertura para apoyar parcialmente programas de fertilidad respecto de trabajadoras beneficiarias del presente Convenio Colectivo. Las Partes convienen un plazo de 60 días para iniciar las conversaciones tendientes a desarrollar este Programa y las condiciones para su entrega, considerando un máximo de 7 cupos anuales equivalente a 600 UF (Seiscientas Unidades de Fomento)”.*

*(Convenio colectivo del sector de servicios financieros).*

Sobresale también otro caso, donde la empresa acordó con el sindicato asumir el costo de la primera consulta psiquiátrica de las personas trabajadoras que se encuentren en situación de duelo.

### 5.6.9. Autocuidado

De manera excepcional se encuentran cláusulas que aluden al autocuidado, mediante la promoción de actividades de protección de la salud mental o señalando el desarrollo de una agenda de trabajo para abordar el cuidado de las personas trabajadoras.

*“La empresa se compromete a promover y a realizar actividades tendientes a dar a conocer los beneficios que la Caja de Compensación, Mutualidad y Seguro de Salud Complementario de Salud otorga a los trabajadores. Del mismo modo promoverán el uso en beneficio de los trabajadores y sus familias. Las partes revisarán sobre la suficiencia de las prestaciones proporcionadas por los prestatarios antes señalados, al objeto de evaluar la pertinencia de proporcionar nuevos beneficios o prestaciones por parte de la empresa a contar del año 2023”.*

*(Contrato colectivo del sector Actividades de alojamiento y de servicio de comidas).*

*“La [empresa] y la Directiva Sindical tendrán una instancia de diálogo permanente, a lo menos trimestral, para trabajar una agenda de trabajo común y abordar temáticas relativas al cuidado de los trabajadores”.*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza)*

Seguramente para corregir una situación de desigualdad previa, un instrumento explícita que las actividades deportivas que se desarrollan en la empresa deben favorecer por igual a mujeres y hombres:

*“La empresa favorecerá por igual el desarrollo de las actividades deportivas del personal masculino y femenino para lo cual aportará fondos anuales, previamente convenidos con la organización que los trabajadores y trabajadoras han definido para estos efectos, en este caso, el Club Deportivo [de la empresa]”.*

*(Contrato colectivo del sector Industrias manufactureras)*

## 5.7. Acoso y violencia en el trabajo

La Ley N°21.643, también conocida como Ley Karin, establece un marco legal para prevenir y sancionar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. Su entrada en vigencia se concretó cuando la mayoría de los instrumentos revisados ya habían sido suscritos, pese a lo cual se encontraron algunas menciones a los tres grandes temas que aborda esta ley.

### 5.7.1. Acoso sexual

El acoso sexual aparece escasamente mencionado en los instrumentos colectivos (sólo en cuatro empresas) y el contenido varía entre un instrumento y otro. En un instrumento se incluye la definición de acoso sexual y destaca la relevancia de este en el espacio laboral, señalando también las implicancias legales de estos actos.

En otro instrumento se hace referencia al establecimiento de un protocolo contra la violencia de género, en el instrumento se incluye además permiso de días de protección a la víctima, asistencia psicológica y adecuación de sus condiciones laborales.

El tercer instrumento define y tipifica acoso sexual, canales de denuncia y procedimiento para abordarlo dentro de la empresa y vínculo legal.

El cuarto instrumento que aborda el tema destaca la importancia de la difusión y la existencia de canales de información, de denuncia y contención vinculada a acoso sexual, sin incluir información de protocolos.

*“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. En caso de discrepancia entre la presente definición y lo establecido en el Código del Trabajo, primará la definición legal.”*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza).*

*“La Empresa velará porque todos los Trabajadores conozcan los procedi-*

*mientos de investigación de los casos de acoso laboral y sexual, de acuerdo a lo señalado en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de [la empresa]. Asimismo, comunicará los canales de recepción de denuncias y contención para víctimas de manera que todos los Trabajadores y Trabajadoras puedan contar con la información necesaria para prevenir y denunciar conductas que consideren vulneran sus derechos.*

*Junto con lo anterior, la Empresa se compromete a dar estricto cumplimiento a los principios consagrados en el Convenio 190 de la OIT ratificado por nuestro país relativo a la violencia y el acoso durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Lo anterior, dentro de las mismas condiciones que aplique y considere la legislación nacional al respecto”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

### **5.7.2. Acoso laboral**

Del mismo modo que para el acoso sexual en el trabajo, la Ley N°21.643 establece un marco legal para prevenir y sancionar el acoso laboral.

En los instrumentos se hallaron sólo cuatro menciones al acoso laboral. Una empresa, define el acoso laboral y su vínculo con lo legal. Otra, destaca la importancia de la difusión y canales de información para denuncia y contención vinculada a acoso laboral. Una tercera compañía, define y tipifica acoso laboral, canales de denuncia y procedimiento para abordarlo dentro de la empresa y señalando también las implicancias legales de estos actos.

*“La Empresa velará porque todos los trabajadores conozcan los procedimientos de investigación de los casos de Acoso Laboral y Sexual (...) Asimismo, comunicará los canales de recepción de denuncias y contención para víctimas de manera que todos los trabajadores y trabajadoras puedan contar con la información necesaria para prevenir y denunciar conductas que consideren vulneran sus derechos.” (Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones).*

### 5.7.3. Violencia en el trabajo

En dos instrumentos se acuerda complementar el subsidio de incapacidad temporal derivada de actos de terceros, como medida que reconoce la exposición de las personas trabajadoras a hechos de violencia en el trabajo.

*“Si por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador/a, en el ejercicio de sus funciones, éste se ve afectado por actos de terceros como atentados, asaltos, amenazas, lesiones, manifestaciones populares o similares, que sean calificados como accidentes del trabajo, según la legislación vigente, la Empresa pagará la diferencia entre el promedio de las últimas 3 remuneraciones y la cantidad que el trabajador/a reciba del organismo que le corresponda pagar sus remuneraciones y prestaciones, de manera que el trabajador/a pueda recibir su remuneración íntegra por el período que le corresponda”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

Además, en dos instrumentos se pacta asistencia legal gratuita para la persona que sea víctima de acoso.

*“La Empresa proporcionará a los Trabajadores asistencia legal gratuita en las gestiones extrajudiciales o judiciales que tengan relación con hechos delictuales o cuasi delictuales de que sean víctimas, producidos a causa o con ocasión de la prestación de sus servicios, en coberturas noticiosas que se realicen en situaciones de riesgo. La Empresa deberá generar un procedimiento que les permita a los Trabajadores conocer los trámites necesarios para hacer efectiva esta asesoría”.*

*(Contrato colectivo del sector Información y comunicaciones)*

*“La [Empresa] y el Sindicato entregarán asistencia judicial, en las mismas proporciones, a los funcionarios del Establecimiento que sean objeto de agresión física y psíquica por parte de alumnos, madres, padres, apoderados, tutores, familiares y amigos, del que agrede, que ocurra dentro o fuera del Establecimiento y que se relacione con su función profesional o laboral. Una comisión compuesta por el presidente del Sindicato o quien lo represente, el encargado de Convivencia Escolar, Dirección y/o un representante que éste designe, y un representante de la Corporación,*

*evaluarán la naturaleza del incidente y definirán si este beneficio corresponde ser otorgado”.*

*(Contrato colectivo del sector Enseñanza)*

## **5.8. No discriminación y promoción de la igualdad**

Este tipo de cláusulas son tan excepcionales como valiosas desde la perspectiva de promover la igualdad. Algunas tienen un carácter declarativo y otras apuntan a cambiar prácticas asentadas o a establecer medidas afirmativas en favor de las mujeres.

### **5.8.1. Acceso a cargos de liderazgo para las mujeres**

Como una medida que busca potenciar la presencia femenina en cargos de liderazgo uno de los instrumentos considera la siguiente cláusula que denomina de “equidad de género”:

*“En coherencia con los tiempos actuales y en línea con campañas que [la empresa] ha realizado, se define que se potenciará la consideración de mujeres para ocupar los cargos de liderazgo de la compañía.*

*Entendemos por segmento de mandos medios los cargos de: jefatura, supervisor, coordinador.*

*Para cumplir con esta cláusula, toda búsqueda externa que se realice para estas posiciones deberá considerar al menos a 1 mujer en la terna. Cuando la vacante se ocupe a través de un concurso interno, se fomentará la participación femenina, pero no será causa para dejarlo desierto”.*

*(Convenio colectivo del sector Información y comunicaciones)*

### **5.8.2 Uso de un lenguaje inclusivo**

En relación al uso del lenguaje en los instrumentos, principalmente se usa la palabra “trabajador” para referirse a las personas trabajadoras de la empresa. La palabra “trabajadora” suele aparecer en los instrumentos colectivos vinculada a los apartados de maternidad y cuidados. En menor medida, varias empresas refieren permanentemen-

te al “trabajador y a la trabajadora”, y en algunos casos se halló un uso indeterminado, que usa un lenguaje inclusivo en algunos segmentos y luego cambia a la expresión “trabajador”. En uno de los instrumentos se pacta que en todas las comunicaciones de la empresa deba hacerse uso de un lenguaje inclusivo.

### **5.8.3. Diversidad de género e inclusión**

Son las leyes N°20.609 y N°21.015, que respectivamente establecen medidas contra la discriminación laboral y promueven la inclusión en los espacios de trabajo de las personas en situación de discapacidad.

En relación a estás es que son escasas las cláusulas que se refieren a diversidad, mencionada en 10 empresas, principalmente vinculadas a igualdad de género. En tres instrumentos la diversidad es planteada como sin discriminación por motivos de género, orientación sexual, origen social, etnia. Una empresa se compromete con la promoción de una cultura de respeto y valoración por la diversidad y el desarrollo de acciones de sensibilización y orientación.

En seis empresas se menciona la equidad de género, como un acuerdo convenidos por las partes, para trabajar por la igualdad y no discriminación. Solo dos de estas, plantean medidas concretas para avanzar hacia dichos objetivos.

Una propone un plan de equidad de género y no discriminación para aplicarse al interior del espacio laboral, mediante acciones y metas para construir una comunidad diversa, inclusiva y equitativa en derechos y responsabilidades. Se plantea el compromiso de tomar como referencia la norma NCh 3262-2012, evaluando su certificación; promover iniciativas y de investigación sobre diversidad y equidad de género con apoyo de distintas unidades, implementar una política de paridad que pueda luego difundirse mediante talleres semestrales; la organización de una conferencia anual sobre paridad en colaboración con el sindicato; incorporar gradualmente el lenguaje inclusivo en la comunicación; además el sindicato informará trimestralmente sobre situaciones contrarias a estos objetivos para que la empresa pueda corregirlas.

La otra empresa en tanto, define que se potenciará la consideración de mujeres para ocupar los cargos de liderazgo de la compañía, donde toda búsqueda externa que se realice para estas posiciones deberá considerar al menos a 1 mujer en la terna, una vez que la vacante se ocupe a través de un concurso interno. Este tipo de medidas

impulsa la igualdad de oportunidades y promueve una representación más equilibrada de género al interior de los espacios laborales y puestos de poder. La inclusión de mujeres en roles de mando no solo podría enriquecer la toma de decisiones al aportar una diversidad de perspectivas, sino que también rompe barreras históricas de género en el lugar de trabajo.

Sobre personas en situación de discapacidad, es que solo una empresa se compromete a mantener y promover una política, que incluye ajustes en espacios e infraestructura y la generación de informes de anuales sobre la situación de inclusión y/o discriminación del personal.

#### **5.8.4. Prevención y mitigación de situaciones de violencia intrafamiliar**

Solo encontradas en dos instrumentos, se mencionan acciones en esta materia vinculadas a permisos. En un caso se pacta un permiso de dos días con goce de remuneración a víctimas para tramites y en el otro, cinco días hábiles también para trámites y además para tratamiento. En ambos casos se solicita certificar la denuncia ante policía local.

*“Se otorgará a los trabajadores un permiso de cinco días hábiles para trámites y tratamientos psicológicos en caso de violencia intrafamiliar. Dicho permiso se otorgará siempre que se haga la denuncia respectiva y se certifique la asistencia a tratamientos médicos o terapias psicológicas.”*

*(Contrato colectivo del sector Actividades financieras y de seguros).*



## VI. Conclusiones

El objetivo de este estudio fue describir el tratamiento de medidas que contribuyan a la igualdad de género en los instrumentos colectivos vigentes en Chile. En total, se identificaron cerca de mil cláusulas de género que abordan una gran diversidad de temáticas.

Aunque la negociación salarial continúe siendo lo que Abramo y Rangel (2003) denominaron “el núcleo duro y permanente de la negociación” la presencia de disposiciones que contribuyen a la igualdad es muy relevante en los instrumentos colectivos analizados. Sea a través de medidas relacionadas con el tiempo de trabajo, mediante asignaciones monetarias o por medio de otros mecanismos, el tema está presente y, en la mayor parte de los casos, rebaza en contenido y alcance lo que está establecido en la legislación nacional.

Los sindicatos han ido incorporando cláusulas de género de manera paulatina, en algunos casos replicando lo señalado en la ley, en otros casos ampliándolo, pero también, innovando.

## 1. Las temáticas más abordadas

Las cláusulas más ampliamente abordadas son aquellas que tienen que ver con la familia y las responsabilidades de cuidados que se le asocian. Los instrumentos revisados incluyen disposiciones de uso del tiempo, asignaciones monetarias y también, algunas cláusulas que promueven buenas prácticas, en el sentido de intencionar un mejor reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres. En esta línea se sitúan las cláusulas sobre responsabilidades familiares, las de maternidad y paternidad y las de conciliación de la vida laboral y familiar.

La alta frecuencia con la que los sindicatos promueven cláusulas de este tipo da cuenta de la importancia de la crisis de cuidados en la vida cotidiana de las personas y de la necesidad de imaginar estrategias para contribuir a abordarla –también– desde las soluciones que las organizaciones de la sociedad civil puedan ofrecer. Se busca y se encuentra en la empresa una aliada para esto. Cabe recordar que ya en los estudios de principios de este siglo desarrollados por Rangel (2004), Abramo y Rangel (2005) y Salinero (2008), se advertía que en el caso chileno la inclusión de disposiciones relativas al cuidado de otras personas era muy relevante. En la actualidad, las medidas consignadas en sus estudios han sido ampliadas y perfeccionadas.

## 2. Una cuestión de enfoque: ¿maternalismo, familiarismo o qué?

Algunas de las cláusulas que bien podrían hacerse extensivas a los hombres tienen como destinatarias a las mujeres en su calidad de madre o futura madre. Son excepcionales los instrumentos que tienen una postura consistente en cuanto a promover la corresponsabilidad de los cuidados o que, intencionan cambios en las prácticas cotidianas de los hombres, estimulando por ejemplo que acudan al control sano o que tomen días de permiso tras el nacimiento de su hija o hijo.

Con todo, más que un enfoque maternalista, lo que se lee en el conjunto de instrumentos revisados es uno donde la figura central es la familia. Una familia que la organización sindical y la empresa tienen en consideración en toda su historia, desde su formación hasta el deceso de alguno de sus integrantes, como si buscaran acompañarla y estar presente ante las eventualidades que pueden afectarla negativamente o reducir la carga económica que significa solventar sus necesidades educativas, de salud y ante emergencias imprevistas. La multitud de permisos y asignaciones mo-

netarias o en especies relacionadas con miembros de la familia dan cuenta de este énfasis.

### **3. ¿Cuánto se avanza respecto de lo normado en la Ley?**

Por otro lado, se aprecia que, al igual que en los estudios de referencia, existen cláusulas que replican lo establecido en la legislación laboral y cláusulas que representan un efectivo avance. La mayoría de las cláusulas avanza sobre lo legal, abriendo la puerta a la instalación de nuevos derechos. Si bien esto es una buena noticia, llama la atención que, en algunos de estos instrumentos, seleccionados por tener un tratamiento especial de las temáticas de género, existan cláusulas que rebajan los mínimos legales o que parecen tenerlos como un gran beneficio otorgado por la empresa. En tal sentido, cobra relevancia preguntarse por la formación de los liderazgos sindicales y de las bases organizadas, ya que no tiene sentido rebajar en un acuerdo directo con la empresa lo que la legislación ya consagra.

### **4. Cláusulas de avanzada**

En un sentido inverso, otra arista que se desprende de este estudio es que la negociación colectiva se ha transformado en una herramienta para reivindicar como derechos asuntos de avanzada, asuntos de alta relevancia social y que la legislación tarda o ha tardado en incorporar. Materias como el acoso y la violencia en el trabajo, recientemente incorporadas a través de la Ley Karin, ya habían sido tratadas hace años en instrumentos colectivos del sector Enseñanza, por ejemplo. Otros ejemplos en este sentido son las cláusulas que intentan volver realidad la equidad salarial, la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos de toma de decisión o la violencia doméstica.

Con independencia de si se trata de cláusulas poco recurrentes o no, el análisis realizado muestra que algunos sindicatos ponen sobre la mesa negociadora asuntos clave para avanzar en la igualdad de género. Entre ellos, mecanismos para que el espíritu de algunas leyes que van en este sentido se materialice en prácticas concretas, pero también, medidas que promueven cambios culturales al interior de las empresas y en el ámbito de las relaciones familiares.

En su estudio sobre la incorporación de materias de género en la negociación colectiva, Salinero concluía que “los instrumentos colectivos no reconocen la crisis emer-

gente del matrimonio en el país y tampoco las familias monoparentales” (Salinero, 2008, p.90). Dieciséis años después, vemos que la noción de familia admite la diversidad que antes quedaba oculta en el modelo tradicional de familia nuclear legalmente constituido, pero que no siempre es así.

En la actualidad, junto con la incorporación del acuerdo de unión civil, algunos instrumentos consideran la existencia de familias diversas: aquellas en las que hay convivencia de hecho, aquellas que están conformadas por parejas homoparentales, aquellas en las que abuelos, bisabuelos, nietos y mascotas también son reconocidos como parte de la familia. Junto con ello, algunos instrumentos tienen en consideración que la familia no siempre vive en la misma ciudad e incorpora incrementos en los bonos y permisos que se aplican cuando el ejercicio de lo pactado implica realizar viajes dentro del país o al extranjero.

El punto es importante porque uno de los patrones que fue posible advertir en la revisión realizada es que existe un modelo familiar de provisión de “beneficios”. El alcance de las disposiciones en esta materia dependerá, por tanto, de cuál sea la definición de familia que se utilice. En algunos instrumentos esta aparece al inicio, incorporada dentro de un glosario que por lo general se materializa en bonos para atender necesidades específicas o en tiempo para que las personas trabajadoras puedan destinar al acompañamiento, cuidado o memoria de sus familiares.

## 5. Lo pendiente

Los temas menos tratados son los que dicen relación con la eliminación de brechas en el empleo desde el inicio de la relación laboral hasta su término: reclutamiento y selección, desarrollo de carrera, equidad salarial, acceso a cargos de jefatura y toma de decisión, y medidas que tengan en cuenta la discontinuidad de las trayectorias laborales de las mujeres y su desmejorada posición en términos de pensiones. Temas en los que haría falta profundizar son la equidad salarial (más allá de la declaración de principios), la garantía de tener espacios laborales libres de violencia y acoso, y medidas de acción positiva para aumentar la participación de los padres en las tareas de cuidados.

Si bien hay algunas medidas interesantes en el ámbito de la corresponsabilidad en los cuidados, todavía hay medidas que aparecen como una ayuda para las mujeres,

en lugar de estar abiertas a todas las personas. Avanzar hacia una visión no maternalista de los cuidados es clave. El derecho al cuidado aparece, sobre todo, ligado al derecho a cuidar de hijas e hijos. Excepcionalmente se abre a la posibilidad de cuidar a la pareja y solo en ocasiones, a padres. El derecho a ser cuidada o cuidado se materializa en la forma de procurar el acceso a prestaciones de salud física y mental, pero es escasamente abordado.

Es importante que los sindicatos elaboren un diagnóstico acerca de las estructuras familiares de sus socias y socios, puesto que en ocasiones la redacción de las cláusulas excluye vínculos de pareja no legales, o deja en desigual posición a hijas e hijos que son adoptados respecto de los que no lo son. En tal sentido, parece recomendable pensar la familia de la manera más amplia posible y no solamente con la óptica del modelo tradicional.

La comparación entre instrumentos suscritos por distintos sindicatos en una misma empresa muestra la existencia de dos escenarios. Uno, en el que existen diferencias mínimas entre los instrumentos, con nulas o pequeñas variaciones entre asignaciones pactadas o días de permiso, y otro, en el que algunos sindicatos consiguen pactar condiciones significativamente mejores o diferentes. Hay aquí diferencias visibles especialmente cuando se trata de sindicatos profesionales y técnicos o administrativos.

## **6. Las historias que cuentan los instrumentos colectivos**

Detrás de cada instrumento colectivo existe una historia de diálogo al interior del sindicato en la que se plantean iniciativas, se debate acerca de su relevancia y se priorizan y defienden cláusulas para su incorporación dentro de proyecto colectivo primero, y dentro del instrumento suscrito, después. Esa historia de diálogo se replica al interior del directorio, en ocasiones con la asesoría de otras personas especialistas. El diálogo se prolonga en la mesa negociadora y en ocasiones, también en instancias de mediación con la participación de la Dirección del Trabajo. Aun cuando la actitud de la comisión negociadora de la empresa no siempre sea la de escuchar y dialogar, en estos espacios se va construyendo una historia. Una historia de lucha por visibilizar necesidades, por establecer acuerdos e ir ampliando el contenido y densidad de las cláusulas pactadas, y por ver reconocidos derechos que son priorizados por las bases. Esa historia no contada, la de la incorporación paulatina y negociada de determinadas

cláusulas, porta también otras historias. Se trata de aquellas a las que el instrumento colectivo da paso: el de las vidas que, gracias a los contenidos pactados, quienes integran los sindicatos pueden vivir. Vidas en las que la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es posible, vidas en las que progresar al interior de la empresa no es privilegio de algunos, vidas en las que las personas no quedan solas ante contingencias como la muerte, un accidente o una catástrofe natural, vidas en las que participar en la vida sindical no es una carga, sino un derecho amplia y solidariamente ejercido.

## VII. Recomendaciones para las organizaciones sindicales

### **1. Promover ambientes laborales y sindicales favorables a la igualdad de género**

Los cambios culturales como el que se requiere en estas materias deben apuntalarse con acciones concretas. En tal sentido, revisar prácticas como el micromachismo, el uso de un lenguaje no inclusivo en las comunicaciones de la empresa, realzar los logros de las mujeres que integran el sindicato como socias o dirigentas, y monitorear el cumplimiento de leyes (como la Ley Karin, la de conciliación de la vida personal, familiar y laboral), son medidas que pueden contribuir a generar ambientes más favorables a la igualdad y no discriminación.

### **2. Asegurar que todas las personas y perspectivas que integran el sindicato tengan cabida en la preparación de la negociación colectiva**

Esto implica llevar a cabo procesos de consulta amplios y sensibilizar acerca de la importancia de participar activamente en la negociación. Concienciar a las bases sobre el propósito de incorporar la igualdad de género en la agenda sindical, visibilizando los posibles nuevos escenarios que se abrirían en la empresa, en el sindicato y en las relaciones familiares.

### **3. Utilizar las cláusulas contenidas en este documento como insumo para la preparación de las futuras negociaciones colectivas**

Poniendo el foco en aquellas cláusulas que efectivamente contribuyen a reducir o eliminar brechas en la empresa y el sindicato, y a equilibrar responsabilidades en el ámbito familiar, los sindicatos pueden impulsar la igualdad de una manera muy relevante. El contenido de las cláusulas que aquí se expusieron puede servir tanto para cuestionar sus límites, como para imaginar mejores planteamientos para llevar a la mesa negociadora. La preparación de la negociación es un determinante clave de los logros que se obtengan, tanto a nivel de contenido, como de estrategia. Dado que algunas de las cláusulas aquí contenidas tienen también sesgos maternalistas, sería recomendable que las organizaciones generen espacios de debate acerca de qué brechas son las que quieren eliminar y cómo sería posible promover la corresponsabilidad parental.

### **4. Promover la paridad en la conformación del directorio sindical**

Si bien la ley N°20.940 significó un impulso en este sentido, admite la posibilidad de que, ante el desinterés de las mujeres por integrar el directorio sindical, ninguna de ellas lo integre. En tal sentido, es responsabilidad de las propias organizaciones renovar y formar nuevos liderazgos para que la paridad se haga realidad.

### **5. Cuando sea el caso, garantizar que la participación de una socia en la mesa negociadora sea sustantiva y no, meramente formal**

La ley N°20.940 promueve la incorporación de una socia en la mesa negociadora cuando no hay presencia femenina en el directorio sindical. Cabría fortalecer los conocimientos de esta representante en cuanto al proceso implicado en la negociación, la priorización de los contenidos a tratar, la manera de abordar una estrategia sindical para posicionar los temas en la mesa negociadora y los argumentos para defender su incorporación en el instrumento final.

## **6. Estimular la existencia de estructuras como las comisiones de género y diversidades al interior del sindicato**

Las comisiones dentro de los sindicatos pueden ser una herramienta para reforzar la participación democrática en la vida sindical. Los sindicatos con experiencia en conformar estas estructuras podrían compartir su experiencia y estimular así la creación de comisiones en otras organizaciones. Del trabajo de estas comisiones pueden surgir diagnósticos, líneas de acción y, también, nuevos liderazgos con sensibilidad en las temáticas de género y diversidades.

## **7. Hacer análisis y seguimiento de los antecedentes sobre remuneraciones que maneja el sindicato como resultado del Derecho a la información de las organizaciones sindicales (Ley N°20.940)**

Dado que la equidad salarial es una de las materias todavía ineficazmente abordada a través de la Ley (Rojas, 2022) y de los instrumentos colectivos revisados, se propone a los sindicatos formarse para hacer valer el derecho a información y sacar provecho de él, tanto en el monitoreo de las remuneraciones como en el cierre de las brechas que puedan identificar.

## **8. Identificar liderazgos favorables al desarrollo de una agenda de género que se puedan potenciar dentro del sindicato**

Esto implica incentivar postulaciones de mujeres con sensibilidad sobre la desigualdad de género a cargos de representación, acompañar a quienes puedan tener interés por asumirlos y compartir experiencias, al estilo de una mentoría, para potenciar su liderazgo.

## **9. Potenciar las alianzas entre mujeres sindicalistas para compartir y dar mayor alcance al trabajo realizado en estas materias**

En Chile, como en otros países (Urriola, 2016), se han conformado alianzas entre mujeres sindicalistas que han impulsado agendas de trabajo común. Impulsar estas iniciativas puede contribuir a visibilizar los problemas comunes y las soluciones en-

contradas. Compartir e intercambiar experiencias tiene la ventaja de poder atender no solo a lo que resulta eficaz, sino también aprender de los intentos frustrados para así capitalizar el aprendizaje que hay detrás de cada experiencia.

## **10. Abrir el debate sobre una agenda de género a escala ramal, de cara a la eventual implementación de la negociación multinivel en Chile**

Hay cláusulas de género que podrían ir instaurándose paulatinamente a nivel de rama, dada la similitud de condiciones laborales que suelen enfrentar las empresas de un determinado sector. Por este motivo, pese a que en la actualidad no sea uno de los temas relevados por las dirigencias (Alvear, Díaz y Osorio, 2024) la negociación ramal podría beneficiarse de contar entre sus contenidos los relativos a la promoción de la igualdad.

## VIII. Referencias bibliográficas

**Abramo, L. y Rangel, M. (2003).** Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR. En E. de la Garza y C. Salas (Eds.), NAFTA y MERCOSUR: procesos de apertura económica y trabajo. (1a ed., pp. 215-242). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <https://libreria.clacso.org/publicacion.php?p=228&c=5>

**Abramo, L. y Rangel, M. (Eds.) (2005).** América Latina. Negociación colectiva y equidad de género. OIT. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09\\_107\\_span.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_107_span.pdf)

**Aidt, T. y Tzannatos, Z. (2002).** Unions and collective bargaining. World Bank. doi: 10.1596/0-8213-5080-3

**Alvear, F., Díaz, C. y Osorio, S. (2024).** Perspectivas de la negociación ramal desde la mirada de las y los dirigentes sindicales. Cuaderno de investigación N°68. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/w3-article-126176.html>

**Barrientos, S., Bianchi, L. y Berman, C. (2019).** Gender and governance of global value chains: Promoting the rights of women workers. *International Labour Review*, 158(4), 729- 752. <https://www.ilo.org/publications/gender-and-governance-global-value-chains-promoting-rights-women-workers>

**Bourguignon, R. y Coron, C. (2023).** The micro-politics of collective bargaining:

The case of gender equality. *Human Relations*, 76(3), 395–419. <https://doi.org/10.1177/00187267211052472>

**Briskin, L. y Muller, A. (2011).** Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles. International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. Working Paper N°34. International Labour Office. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed\\_dialogue/%40dialogue/documents/publication/wcms\\_172636.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40dialogue/documents/publication/wcms_172636.pdf)

**Colling, T. y Dickens, L. (1998).** Selling the case for gender equality: deregulation and equality bargaining. *British Journal of Industrial Relations*, 36(3), 389–411. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00099>

**Cruz, G. y Rau, T. (2022).** The effects of equal pay laws on firm pay premiums: evidence from Chile. *Labour Economics*, 75, Article 102135. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102135>

**Deakin, S., Fraser Butlin, S., McLoughlin, C. y Polanska, A. (2015).** Are litigation and collective bargaining complements or substitutes for achieving gender equality? A study of the British equal pay act. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 381–403. doi: 10.1093/cje/bev006

**Díaz, C. (2022).** Determinantes del éxito de la negociación colectiva en Chile. Un análisis desde las perspectivas de los y las dirigentes sindicales. Cuaderno de investigación N°64. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123449\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123449_recurso_1.pdf)

**Díaz, C. y von Geldern, P. (2023).** ¿Las mujeres al poder? Efectos de la cuota de género en la conformación de las directivas sindicales en Chile. Aporte al debate laboral N°43. Dirección del Trabajo. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123858\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-123858_archivo_01.pdf)

**Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E. y Toro, J. P. (2017).** Violencia de género en el trabajo en Chile. Un campo de estudio ignorado. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 42–48. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>

**Dickens, L. (2000).** Collective bargaining and the promotion of gender equality at work: opportunities and challenges for trade unions. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 6(2), 193–208. <https://doi.org/10.1177/102425890000600205>

**Durán, G. (2009).** Los resultados económicos de la negociación colectiva. En Dirección del Trabajo (Ed.), *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible* (pp. 11–42).

División de Estudios, Dirección del Trabajo. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97510\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97510_recurso_1.pdf)

**Durán, G. (2011).** Negociación colectiva de alta cobertura: una herramienta poderosa contra la desigualdad. Ideas para el buen vivir N°1, Área salarios y desigualdad. Fundación Sol. [https://fundacionsol.cl/cl\\_luzit\\_herramientas/static/wp-content/uploads/2011/12/Ideas-1-Salarios-y-Desigualdad.pdf](https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2011/12/Ideas-1-Salarios-y-Desigualdad.pdf)

**Durán, G. (4 de noviembre de 2013).** Panorama sindical y de la negociación colectiva en el Chile de los US\$ 22.655. Fundación Sol. <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/panorama-sindical-y-de-la-negociacion-colectiva-en-el-chile-de-los-us-22-655-3352>

**Durán, G. y Kremerman, M. (2015).** Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada. Documento de trabajo área sindicatos y negociación colectiva. Fundación Sol. [https://fundacionsol.cl/cl\\_luzit\\_herramientas/static/wp-content/uploads/2015/06/Fundacio%C3%81n-SOL-2015-Negociacio%C3%81n-Colectiva.compressed.pdf](https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/wp-content/uploads/2015/06/Fundacio%C3%81n-SOL-2015-Negociacio%C3%81n-Colectiva.compressed.pdf)

**Durán, G. y Kremerman, M. (2024).** Salarios al límite: desposesión salarial en Chile. Evidencia actualizada con datos CASEN 2022. Ideas para el buen

vivir N°22, Documentos de trabajo del área de salarios y desigualdad. [https://fundacionsol.cl/cl\\_luzit\\_herramientas/static/adjuntos/7479/SAL2022.pdf](https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/7479/SAL2022.pdf)

**Federici, S. (2013).** Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. (1a ed.). Colección Mapas N°36. Traficantes de sueños.

**Flick, U. (2004).** Introducción a la investigación cualitativa. Ediciones Morata.

**Gamonal, S. (2020).** Derecho colectivo del trabajo. (3a ed.). DER Ediciones.

**Guillaume, C. (2015).** Understanding the variations of unions' litigation strategies to promote equal pay: Reflection on the British case. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 363-379. <https://doi.org/10.1093/cje/bev004>

**Healy, G. y Kirton, G. (2000).** Women, power and trade union government in the UK. *British Journal of Industrial Relations*, 38(3), 343-360. <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00168>

**Heery, E. (2006).** Equality bargaining: when, who, why? *Gender, Work and Organization*, 13(6), 522-542. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00321.x>

**Heery, E. (2016).** Framing work: Unitary, pluralist, and critical perspectives in the 21st century. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199569465.001.0001>

**Instituto Nacional de Estadísticas. (noviembre de 2016).** ENUT. Encuesta Nacional sobre uso del tiempo 2015. Síntesis de resultados. [www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-trabajo-enut.pdf?sfvrsn=7bcc61b0\\_6](http://www.ine.gob.cl/docs/default-source/uso-del-tiempo-tiempo-libre/publicaciones-y-anuarios/publicaciones/sintesis-resultados-trabajo-enut.pdf?sfvrsn=7bcc61b0_6)

**Instituto Nacional de Estadísticas. (2024a).** Serie Situación en la fuerza de trabajo de la población en edad de trabajar. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

**Instituto Nacional de Estadísticas. (2024b).** Boletín Estadístico: Índices de remuneraciones y de costos laborales, N°312, septiembre 2024. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/remuneraciones-y-costos-laborales>

**Instituto Nacional de Estadísticas. (2024c).** Serie Indicadores relacionados con horas trabajadas según trimestre. <https://www.ine.gob.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/ocupacion-y-desocupacion>

**Laya, A. (2015).** El derecho al cuidado en los convenios colectivos de trabajo del sector privado. Análisis comparativo de convenios colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado. Serie de do-

cumentos de trabajo Políticas públicas y derecho al cuidado N°5. Asociación por los Derechos Civiles, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. <https://ela.org.ar/publicaciones-documentos/el-derecho-al-cuidado-en-los-convenios-colectivos-de-trabajo-del-sector-privado/>

**Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2023a).** Evolución de los indicadores laborales antes, durante y después de la pandemia. Encuesta CASEN 2006-2022. Serie de resultados CASEN. División Observatorio Social, Subsecretaría de Evaluación Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/20231012\\_Resultados\\_Casen\\_Trabajo.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/20231012_Resultados_Casen_Trabajo.pdf)

**Ministerio de Desarrollo Social y Familia. (2023b).** Evolución de las brechas de género en indicadores de autonomía económica antes, durante y después de la pandemia. Encuesta CASEN 2006-2022. Serie de resultados CASEN. División Observatorio Social, Subsecretaría de Evaluación Social, Ministerio de Desarrollo Social y Familia. [https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Brechas\\_de\\_genero\\_y\\_autonomia\\_economica.pdf](https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2022/Brechas_de_genero_y_autonomia_economica.pdf)

**Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Fundación ChileMujeres y Organización Internacional del Trabajo. (2024).** Quinto reporte de indicadores de género en las empresas en Chile 2023. <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2024/03/quinto-reporte-de-indicadores-de-genero-en-las-empresas-en-chile-2023.pdf>

**Morse, J. (2015).** "Data were saturated..." *Qualitative Health Research*, 25(5), 587-588. doi: 10.1177/1049732315576699

**Novick, M., Catalano, A., Vives, A., Pacífico, F. y Rodríguez, T. (2022).** La agenda del cuidado en los convenios colectivos de trabajo en Argentina. Centro de Estudios de Innovación de los trabajadores, Oficina de país de la OIT para la Argentina. OIT. <https://www.ilo.org/es/publications/la-agenda-del-cuidado-en-los-convenios-colectivos-de-trabajo-en-argentina>

**Observatorio laboral SENCE. (2022).** Boletín 8M Día internacional de la mujer.

**Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales, Fundación ChileMujeres, Cámara de Comercio de Santiago y Banco Interamericano de Desarrollo. (2024).** Estudio anual 2023. Zoom de género.

[https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/03/Informe-Anual-2023\\_Zoom-de-Genero.1.pdf](https://www.chilemujeres.cl/wp-content/uploads/2024/03/Informe-Anual-2023_Zoom-de-Genero.1.pdf)

**Hayter, S. (Ed.) (2011).** The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice. ILO.

**Rangel, M. (2004).** Negociación Colectiva y Género en Chile. Análisis laboral N°26. Friedrich Ebert Stiftung.

**Rigat-Pflaum, M. (2008).** Los sindicatos tienen género. Fundación Friedrich Ebert Stiftung.

**Riquelme, V. (2011).** ¿La maternidad castigada? Discriminación y malos tratos. Aporte al debate laboral N°25. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-103042\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-103042_archivo_01.pdf)

**Riquelme, V. y Valencia, X. (2017).** Participación de las mujeres en el mundo sindical. Los desafíos de género en el nuevo siglo. En: Ponce, Santibáñez y Pinto, Trabajadores y trabajadoras. Procesos y acción sindical en el neoliberalismo chileno. 1979 - 2017. (pp. 177 - 202). LOM.

**Rojas, I. (2022).** El derecho de no discriminación remunerativa por causa de sexo en Chile. (1a ed.) Thomson Reuters.

**Salinero, J. (2008).** Tenues trazos de equidad. Una mirada al género en los contratos y convenios colectivos de grandes tiendas por departamento. Cuaderno de investigación N°24. División de Estudios, Dirección del Trabajo. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-96106\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-96106_recurso_1.pdf)

**Sjöberg, C. (2017).** Promoción de la equidad de género en la negociación colectiva en Chile. Friedrich Ebert Stiftung, CUT. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/14185.pdf>

**Sotomayor, G. (2020).** Desigualdades de género y clase en los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado en Chile [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/185072>

**Subsecretaría de previsión social. (2024).** Política Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo. 2024 - 2028. <https://previsionsocial.gob.cl/wp-content/uploads/2024/06/05-PNSST-TRAZADO.pdf>

**Tabilo, K. y Díaz, C. (2024).** ¿Hay mejores salarios en las empresas con sindicatos en Chile? Lo que dicen los datos reportados por las empresas a la Dirección del Trabajo. Trabajo en Debate, 1(1). Dirección del Trabajo. [https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126255\\_archivo\\_01.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-126255_archivo_01.pdf)

**Undurraga, R. y López Hornickel, N. (2020).** Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: Una cuestión de género. *Psykhe*, 29(2), 1-14. <https://dx.doi.org/10.7764/psykhe.29.2.1494>

**Undurraga, R. y López Hornickel, N. (2021).** (Des)articuladas por el cuidado: trayectorias laborales de mujeres chilenas. *Revista de Estudios Sociales*, 75, 55-70. <https://doi.org/10.7440/res75.2021.06>

**Universidad de Los Andes. (2023).** Informe ejecutivo estudio transporte público en Chile. <https://www.uandes.cl/wp-content/uploads/2023/08/Informe-Ejecutivo-estudio-Transporte-UANDES.pdf>

**Urriola, I. (2016).** Manual para la incorporación de la igualdad de género en la acción sindical. (1a ed.). Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género. <https://minmujeryeg.gob.cl/doc/estudios/MMEG-2016-Manual-para-la-incorporacion-de-la-igualdad-de-genero-en-la-accion-Sindical.pdf>

**Weiler, A. (2013).** Social dialogue and gender equality in the European Union. Working Paper N°44. Governance and Tripartism Department, Bureau for Gender Equality. ILO. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Social-dialogue-and-gender-equality-in/995218751802676>



**DT** Derechos Laborales  
Diálogo Social  
Trabajo Decente  
[www.direcciondeltrabajo.cl](http://www.direcciondeltrabajo.cl)

1924 **100** AÑOS 2024

**Agustinas 1253, Santiago de Chile**  
**Teléfono (56) 22 674 9300**  
**[www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl)**