

**Las Normas que protegen
la Maternidad en Chile:
El comportamiento
de las empresas**



CUADERNO DE
INVESTIGACIÓN
Nº 3

Las Normas que protegen
la Maternidad en Chile:
El comportamiento
de las empresas

Helia Henríquez
Verónica Riquelme
Tatiana Cárdenas (ayudante)

Santiago, mayo 1997

Indice

| | Página |
|--|--------|
| INTRODUCCION | 7 |
| 1. El problema que hoy se debate. | 7 |
| 2. El presente estudio. | 11 |
| Capítulo I | |
| ANTECEDENTES METODOLOGICOS | 13 |
| 1. Período del estudio | 13 |
| 2. La muestra | 13 |
| 3. Los instrumentos | 15 |
| 4. La recolección de la información | 15 |
| • <i>Las encuestas</i> | |
| • <i>Una técnica cualitativa complementaria</i> | |
| 5. Los alcances del estudio | 16 |
| 6. Características de la muestra | 18 |
| • <i>Tamaño de empresas</i> | |
| • <i>Rama de actividad económica</i> | |
| • <i>Región</i> | |
| • <i>Feminización</i> | |
| Capítulo II | |
| RESULTADOS DE LA INVESTIGACION | 21 |
| 1. El derecho a conservar el empleo: El fuero maternal | 21 |
| • <i>La trabajadora informa de su preñez en la empresa:</i> <i>¿Simpatía, indiferencia u hostigamiento?</i> | |
| • <i>¿Respeto al fuero o presiones para que renuncie?</i> | |
| • <i>¿Hay comportamientos especialmente positivos</i> <i>para proteger el embarazo de las trabajadoras?</i> | |

| | Página |
|--|--------|
| 2. El derecho a cambio de trabajo | 31 |
| • <i>¿Cuánto uso se hace del derecho a cambio de trabajo?</i> | |
| • <i>Las condiciones perjudiciales para la salud de la embarazada</i> | |
| • <i>La visión de los dirigentes</i> | |
| 3. Los permisos médicos con ocasión de la maternidad | 45 |
| • <i>El descanso de maternidad:</i> | |
| - <i>Un derecho respetado</i> | |
| - <i>La opinión de los actores</i> | |
| • <i>Permiso por enfermedad del hijo menor de un año:</i> | |
| - <i>El uso de este derecho</i> | |
| - <i>La opinión de los actores</i> | |
| • <i>Licencias médicas antes del descanso prenatal</i> | |
| 4. El derecho a sala cuna | 54 |
| • <i>Conocimiento respecto del derecho a sala cuna</i> | |
| • <i>El cumplimiento de la empresas</i> | |
| • <i>El cumplimiento según las trabajadoras</i> | |
| • <i>Los costos de las salas cuna</i> | |
| • <i>¿Y las trabajadoras a quienes la ley no cubre?</i> | |
| • <i>Las usuarias de las salas cuna</i> | |
| • <i>Opiniones de empleadores y trabajadoras respecto de la actual normativa</i> | |
| 5. El derecho de alimentación del menor de 2 años | 78 |
| • <i>Un poco de historia</i> | |
| • <i>La opinión de los expertos en salud</i> | |
| • <i>El cumplimiento del derecho</i> | |
| - <i>La respuesta de las empresas</i> | |
| - <i>La respuesta de las trabajadoras</i> | |
| • <i>Modalidades de uso del derecho de alimentación</i> | |
| • <i>El poco conocimiento del derecho de alimentación</i> | |
| • <i>Opinión de los actores</i> | |

CONCLUSIONES

| | |
|---|----|
| 1. Normas que mayoritariamente se cumplen | 91 |
| 2. Prácticas que impiden una protección adecuada | 92 |
| 3. Las modificaciones propuestas no desestiman las instituciones existentes | 94 |
| 4. Desafíos para el bipartismo | 98 |
| 5. El problema principal: La cobertura insuficiente | 99 |

ANEXO N° 1

| | |
|---|-----|
| Caracterización de la muestra | 102 |
| 1. Otras características de las empresas | |
| • <i>Antigüedad de las empresas</i> | |
| • <i>Tipos de empleo</i> | |
| • <i>Grado de sindicalización, negociación colectiva y comités paritarios.</i> | |
| • <i>Incidencia de embarazos</i> | |
| 2. Los empleadores entrevistados | 105 |
| 3. Las trabajadoras entrevistadas | 106 |
| 4. Representantes de los trabajadores: dirigentes sindicales y de comités paritarios de higiene y seguridad | 111 |

ANEXO N°2

| | |
|---|-----|
| Anexo estadístico | 112 |
| Cuadro I Trabajadoras trasladadas a un puesto de trabajo no perjudicial, según tamaño de la empresa. | 112 |
| Cuadro II Trabajadoras por trabajos riesgosos desempeñados, según ocupación. | 112 |
| Cuadro III Trabajadoras por condiciones ambientales desfavorables, según ocupación. | 113 |
| Cuadro IV Condiciones de bienestar seleccionadas por tamaño de la empresa. | 113 |
| Cuadro V Trabajadoras que en período de embarazo realizaron trabajos prohibidos por ley , según región. | 114 |
| Cuadro VI Trabajadoras en período de embarazo por región, según otras exigencias riesgosas realizadas. | 114 |
| Cuadro VII Trabajadoras en período de embarazo por región, según condiciones ambientales desfavorables. | 115 |
| Cuadro VIII Trabajadoras en período de embarazo por región, según otras exigencias riesgosas en su lugar de trabajo | 115 |
| Cuadro IX Dirigentes de las empresas que respondieron a la encuesta, según tamaño de la empresa. | 116 |

Capítulo III

| | |
|---|-----|
| Cuadro X Trabajadoras por exigencias riesgosas realizadas en su lugar de trabajo. | 116 |
| Cuadro XI Trabajadoras por exposición a ambiente físico laboral desfavorable. | 116 |
| Cuadro XII Trabajadoras que tuvieron licencia por enfermedad del hijo, según tamaño de la empresa. | 117 |
| Cuadro XIII Trabajadoras por número de licencias por enfermedad del hijo, según tamaño de la empresa. | 117 |
| Cuadro XIV Distribución de los montos del bono otorgados a las trabajadoras. | 118 |
| Cuadro XV Opinión de las usuarias respecto del traslado hacia y desde la sala cuna. | 118 |
| Cuadro XVI Opinión de las usuarias respecto de la adecuación de los horarios de la sala cuna. | 119 |
| Cuadro XVII Trabajadoras por uso del beneficio de alimentación del menor de dos años, según tamaño de empresa. | 119 |
| Cuadro XVIII Modalidad de uso del tiempo para alimentar al hijo, según forma de cumplir la obligación de sala cuna. | 120 |
| Cuadro XIX Opiniones acerca del derecho de alimentación del menor de dos años, según el cargo del informante de la empresa. | 120 |

INTRODUCCION

1. El problema que hoy se debate.

El presente trabajo aborda un tema esencial y complejo: cómo compatibilizar la inserción laboral de las mujeres y la maternidad. El tema es esencial porque la especie y la sociedad necesitan reproducirse y en las sociedades modernas el trabajo de las mujeres, además de ser un derecho humano básico, es un recurso económico necesario. También es un derecho y una necesidad humana -cargada de subjetividad, valores y prácticas culturales- que las mujeres ejerzan su maternidad sin que con ello limiten sus posibilidades de desarrollo integral, sus potencialidades creativas y sus capacidades productivas.

En la actualidad, es cada vez más frecuente la inclusión del trabajo femenino como un aspecto ineludible en el análisis de las relaciones laborales y del empleo. El hecho básico para esta consideración es, obviamente, la importancia que las mujeres han llegado a tener en la fuerza de trabajo¹. Pero, más allá de la evidencia numérica y de la dinámica que imprime al mercado de trabajo, la expansión del empleo femenino tiene un efecto muchísimo más amplio y complejo, por tratarse de un proceso que ha puesto en tensión otros múltiples aspectos de los centros de trabajo, afectando a la familia y a diversos ámbitos claves de la sociedad.

La convicción de que el trabajo femenino fuera del hogar y la maternidad eran incompatibles, predominante en una larga época, fue finalmente modificada y desde principios del siglo se viene afianzando

(1) En América Latina, la participación de la mujer en la actividad económica ha superado todas las proyecciones realizadas. En el periodo de los últimos 30 años, el número de mujeres económicamente activas de la región creció en un 120,2%. En nuestro país la tasa de participación femenina en la fuerza de trabajo aumentó de un 29,8 por ciento en 1986, a un 35 por ciento en 1994 (Encuesta Nacional de Empleo, INE).

la idea de que la sociedad y la empresa deben asegurar la compatibilidad entre el trabajo para el mercado que realizan las mujeres y su maternidad. Desde entonces, la legislación laboral ha incluido normas que ayuden a esta compatibilidad, protegiendo la maternidad de las mujeres que trabajan. Pero ha transcurrido ya casi todo el siglo y las sociedades actuales están viviendo cambios trascendentales. Uno de ellos es la creciente incorporación masiva de las mujeres, no sólo al ámbito del trabajo sino a otros espacios de la sociedad. Por ello resulta imprescindible modificar aquellas cuestiones que entorpecen esta incorporación y que generan a las personas que trabajan y a sus familias costos sociales, económicos, psicológicos, de salud y otros, que podrán minimizarse si se comprende socialmente que la maternidad es una responsabilidad de todos y no sólo de las madres que individualmente la viven.

Así, la maternidad en el ámbito del trabajo es un tema antiguo y la necesidad de su protección no parece discutirse. El punto clave ha pasado a ser, pues, la regulación adecuada para una protección efectiva de este derecho. Si bien son normas que aparecen beneficiando a las mujeres, en el fondo se está preservando el desarrollo del país en cuanto se trata de establecer condiciones para que las mujeres puedan responder a los requerimientos de mano de obra, sin generar con ello obstáculos serios al crecimiento demográfico.

La legislación laboral en Chile abordó el tema ya en 1917. Las modificaciones que desde entonces ha experimentado no han significado un cambio sustancial en los derechos y deberes contemplados, sino que más bien, los han ido perfeccionando. Actualmente, el Código del Trabajo trata el tema en el Libro II Título II, llamado "De la Protección a la Maternidad" (artículos 194 a 208).

Las instituciones que la ley contempla son las siguientes: fuero o garantía de conservar el empleo que la trabajadora desempeña; derecho a ser cambiada de puesto de trabajo cuando éste es perjudicial para su salud; descanso maternal durante un período antes y un período después

del alumbramiento; subsidio o garantía de contar con un ingreso durante el tiempo del descanso; permiso para cuidar personalmente al hijo pequeño gravemente enfermo; permiso diario para acudir a darle alimentación; y provisión de sala cuna durante sus dos primeros años de vida.

Estos beneficios alcanzan a todas las mujeres asalariadas, tanto de empresas privadas como del sector público; excepto en el caso de la sala cuna y el derecho de alimentación, que están establecidos sólo para un sector de trabajadoras: aquéllas insertas en empresas que tengan a lo menos 20 mujeres entre su personal.

Hoy se reconoce un grado importante de precarización de los empleos, lo que significa disminución o carencia de algunas protecciones al trabajo que fueron otorgadas tradicionalmente por la ley. Precisamente las normas relativas a la maternidad no operan u operan parcialmente para algunos segmentos de trabajadoras como son, entre otras, aquéllas contratadas temporalmente, las que trabajan en establecimientos muy pequeños o las trabajadoras a domicilio. Modalidades de contratación que se han venido multiplicando y que son especialmente significativas para las mujeres. Igualmente existen limitaciones en el caso de las trabajadoras de casa particular. Mirado desde la perspectiva de las trabajadoras y frente a la diversidad de formas de empleo y contratación, las normas referidas a la maternidad son insuficientes y a medida que el empleo se flexibilice, las trabajadoras excluidas de esta protección posiblemente aumentarán.

Junto con la insuficiencia en la cobertura, otros criterios del tratamiento legal actual son también discutidos: la excesiva regulación que pone rigideces al mejor empleo de la mano de obra; el costo de la protección y la distribución de éste; la regulación basada en la idea de asociar todas las dimensiones del cuidado de los hijos sólo al sexo femenino; la regulación que produce exclusión en vez de protección; y la inflexibilidad de las normas que ignora las diferenciaciones que se han agudizado en el actual mundo del trabajo.

Así pues, el modelo de protección que la legislación laboral contempla, eficaz durante largos años, es insuficiente para enfrentar la masiva incorporación de las mujeres al empleo en el nuevo orden laboral y en la sociedad actual. Aun cuando la ley es obligatoria y los derechos por ella definidos son irrenunciables, la práctica de los actores busca enfrentar las inconveniencias de la ley. Por ello es importante examinar la operatividad de las leyes; es decir, evaluar su puesta en juego.

En el caso de los derechos establecidos en razón de la maternidad, algunos beneficios no son usados por las titulares, y dada su naturaleza difícilmente las trabajadoras pueden ser obligadas a invocarlos. Por ejemplo, el uso de la sala cuna o el derecho a solicitar cambio de puesto de trabajo cuando éste es perjudicial para la salud. Esta facultad para invocar algunos derechos, así como la oferta de distintas opciones para el cumplimiento de algunas obligaciones, es lo que permite ver en la forma como opera la ley, un indicador del peso efectivo que ésta alcanza como orientador de conductas.

Aun cuando un objetivo de los estudios que evalúan la ley puede ser el grado de incumplimiento de ésta, en el caso que nos ocupa, el foco principal fue mirar la operatividad de las normas como un indicador del grado de adecuación de éstas a la realidad laboral, considerando que hoy en día trabajar y procrear es un derecho que ha ido ganando reconocimiento social. Esta necesidad de ajuste existe aun cuando estas normas se cumplan; es difícil que el sistema legal acepte situaciones de inobservancia generalizada, ya que su lógica de funcionamiento debe cerrar el paso a crisis mayores.

En esta perspectiva, abordar el tema de la protección a la maternidad de las mujeres que trabajan y de aquéllas que se desenvuelven en el ámbito privado es un problema urgente que necesita ser analizado desde distintas dimensiones: necesidad social e individual; perspectivas económicas y éticas; y racionalidad de corto y largo plazo.

2. *El presente estudio.*

Ante la convicción de que la legislación debe adecuarse a los nuevos valores y visiones de la sociedad, a los cambios en las relaciones sociales y laborales, y a los exigentes estándares actuales de la producción, se hace evidente la necesidad de mejorar el conocimiento sobre la aplicación de estas normas, evaluar sus reales efectos, y registrar la opinión de los actores, en la perspectiva de aportar fundamentos al debate ya iniciado sobre trabajo y maternidad, y a la regulación que espera el mundo del trabajo que se moderniza.

La Dirección del Trabajo se planteó específicamente un estudio con el objetivo de establecer cómo operan en la práctica las normas legales que protegen la maternidad. Cumple con ello funciones que la ley le encomienda, en orden a **“estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación del trabajo, proponiendo las reformas legales y reglamentarias que la práctica aconseja”** (Artículo 8°, Ley Orgánica Dirección del Trabajo).

Sobre la base de estas variables se evaluaron las siguientes instituciones: el fuero por maternidad; el traslado a un trabajo no perjudicial para la salud; el descanso maternal; el permiso por enfermedad del hijo menor de un año; y las obligaciones empresariales en relación con el cuidado de los hijos hasta los dos años de edad: la provisión de sala cuna y el permiso de alimentación.

El presente documento analiza los resultados de esta investigación. Después de un capítulo inicial en que se describe la metodología empleada, se señalan los alcances que tiene el estudio y se caracteriza la muestra, se trata –en capítulos separados– los distintos derechos establecidos en el Código del Trabajo en razón de la maternidad. El documento tiene dos anexos, en los que se complementa la información relativa a la

muestra y se incluyen cuadros estadísticos que agregan información a los temas tratados en la parte central del informe.

Esta investigación fue desarrollada por el Departamento de Estudios, con el apoyo del Departamento de Fiscalización y de las Direcciones Regionales Metropolitana, V, VI y VIII. La información en las empresas fue recogida por los fiscalizadores de estas regiones. En tal calidad participaron, María Kovacevic, Adriana Moreno, M. Teresa Valenzuela, M. Cristina Sandoval, M. Eugenia Elgueta, Jessica Pacheco, Oriana Gil, M. Soledad Fernández, Marcelino Valdebenito, Lucila Valenzuela, Felisa Donoso, Oscar Soto, Lorena Miranda, Patricia Güler, Mirta Celis, Fernando Ortega, Medeggy Jara, M. Alejandra Miranda, Francisco Parada y Leopoldo Méndez.

El estudio tuvo también el apoyo del Departamento de Sectores del Servicio Nacional de la Mujer y contó con aporte financiero del Programa de Género de A.S.D.I. del Reino de Suecia, que es administrado por SERNAM.

CAPITULO I

ANTECEDENTES METODOLOGICOS

El presente estudio sobre el comportamiento respecto de las normas de protección a la maternidad utilizó principalmente una **metodología cuantitativa**, aplicando una encuesta a una muestra representativa de empresas que emplean mujeres. Complementariamente se recurrió a **técnicas de tipo cualitativo** -específicamente grupos focales con empleadores, trabajadores y fiscalizadores de la Dirección del Trabajo- con el objetivo de confrontar los resultados obtenidos en las encuestas; recoger opiniones que en las entrevistas individuales fueron insuficientemente registradas; y profundizar en algunos puntos.

1. Período del estudio

Se realizó entre agosto de 1995 y junio de 1996, cumpliéndose las siguientes etapas: elaboración de la muestra, diseño y prueba de los instrumentos (agosto y septiembre de 1995); recolección de la información (septiembre a diciembre de 1995); procesamiento de la información (enero a marzo de 1996); grupos focales (mayo y junio de 1996); análisis de la información (abril a junio de 1996).

2. La muestra

La muestra estuvo constituida por 400 empresas privadas de sectores con alto empleo femenino, que en los últimos tres años hubieran tenido alguna trabajadora embarazada entre su personal.

Los pasos para el diseño muestral se describen a continuación:

- a) El universo fue definido como el conjunto de empresas del sector privado de las regiones de Valparaíso, O'Higgins, Bío-Bío y Metropolitana², que figuran en diferentes directorios de empresas a que se tuvo acceso³:
- b) En el diseño muestral el número de empresas en cada región se seleccionó en proporción al peso del empleo femenino en cada una de éstas.
- c) Además del criterio de "región", se utilizó el criterio de "feminización del empleo". En razón de ello, sólo se seleccionaron establecimientos privados pertenecientes a los sectores económicos con una mayor presencia de empleo femenino de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las Actividades Económicas (Serie M, N° 4 rev. 2) de Naciones Unidas.
- d) Un tercer criterio fue el "tamaño de los establecimientos". Se establecieron tres estratos de empresas de acuerdo con sus tamaños: pequeñas, que incluyó a la micro y pequeña empresa, hasta 49 trabajadores; medianas de 50 a 199 trabajadores y, por último, las grandes con más de 200 trabajadores.
- e) A partir de los tres criterios anteriores, se seleccionó una muestra de empresas que fue sometida a un empadronamiento para eliminar las empresas que no tenían trabajadoras embarazadas en el período de los últimos tres años. Las empresas no excluidas según este último factor pasaron a constituir la muestra del estudio, cuyo número se fijó en 400.
- f) El error muestral máximo se estimó en un 5 por ciento

(2) En estas regiones se concentra el mayor porcentaje de asalariadas del país. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo del INE (trimestre octubre-diciembre de 1995) en las cuatro regiones se concentra el 74,6 por ciento del empleo femenino total del país.

(3) Listado de contribuyentes del Servicio de Impuestos Internos (1993), adaptado por la Corporación de Fomento de la Producción; Listado de Establecimientos Comerciales y de Servicios en la Muestra Anual de Comercio (INE, 1992); Listado de Establecimientos de la Industria Manufacturera, Encuesta Nacional Industrial Anual (INE, 1991).

3. Los instrumentos

Se aplicaron tres encuestas: una al empleador o al gerente de recursos humanos o jefe de personal de la empresa seleccionada en la muestra; la segunda a algún dirigente del sindicato, o del comité paritario u otro representante de los trabajadores de esa misma empresa; la tercera fue una encuesta a trabajadoras de esa empresa que durante el período de los tres años anteriores al momento de la entrevista hubieran estado embarazadas y trabajando como asalariadas.

Las preguntas incluidas en las encuestas de empleadores y de trabajadoras cubrían tres dimensiones: el conocimiento de las normas de maternidad; la forma como operan, cómo se aplican y se cumplen estas normas; y la opinión que cada uno de estos actores tiene sobre las normas objeto del estudio.

La encuesta a los dirigentes sindicales o de comités paritarios o a otro representante de los trabajadores de la empresa, se proponía recoger la visión que éstos tenían sobre las condiciones laborales en cuanto afectan la salud de las trabajadoras embarazadas. En este instrumento, las preguntas sólo se refirieron a este tema.

4. La recolección de la información

Las encuestas

Un aspecto importante y metodológicamente innovativo de la recolección de la información fue la participación de los fiscalizadores en esta etapa. Cada empresa fue visitada por un encuestador y un fiscalizador, quienes aplicaron las tres encuestas⁴. Los fiscalizadores

(4) A los fiscalizadores les correspondió aplicar dos encuestas: una dirigida a los empleadores y gerentes de Recursos Humanos o jefes de personal, y una segunda encuesta a directores del sindicato o del comité paritario u otro representante de trabajadores. Los encuestadores, por su parte, debieron aplicar la encuesta a las trabajadoras, pudiendo entrevistar a un máximo de tres trabajadoras de cada empresa, que cumplieran el requisito en relación con la maternidad que antes señalamos, pudiendo estar en ese momento trabajando o ausentes en razón del uso del permiso pre o post-natal o de licencia médica.

actuaron en su calidad de tales, es decir investidos de autoridad, aunque sin aplicar sanciones. La utilización del acto de fiscalización para recoger información es una interesante posibilidad que beneficia la exactitud y la facilidad para obtener los datos.

La información se recogió sucesivamente en las distintas regiones desde septiembre a diciembre de 1995, observándose que la actitud de los entrevistados a responder fue muy positiva.

Una técnica cualitativa complementaria

Se realizaron tres grupos focales. El primero de ellos reunió a los fiscalizadores que participaron en la aplicación de la encuesta; dada su trayectoria laboral, son informantes privilegiados respecto de la forma como operan las normas en las empresas. El segundo grupo estuvo integrado por empleadores de empresas pequeñas y medianas, de los cuales interesaba conocer sus opiniones respecto de la actual normativa y su disposición frente a eventuales modificaciones. En el tercer grupo focal participaron trabajadoras que habían vivido una situación especialmente conflictiva en sus empresas al comunicar su estado de embarazo. A todos los grupos se les preguntó la opinión sobre las normas de la maternidad establecidas en la legislación laboral, solicitando que profundizaran en las insuficiencias de éstas y en propuestas de modificación.

5. Los alcances del estudio

a) La principal limitación de una encuesta a empresas es la inexistencia de un directorio nacional de empresas que sea inclusivo. Los datos existentes permiten presumir que la pequeña y la microempresa están subrepresentadas en los diversos listados existentes. Su registro es más incierto debido a que en este rango de empresas hay mayores grados de informalidad. Considerando estos factores, las conclusiones obtenidas en este estudio son más atribuibles a la empresa mediana o grande o a la pequeña de carácter más formal.

- b) También desde el punto de vista de las empresas, es necesario tener presente que sólo quedó incluido aquel sector con empleo femenino, especialmente el que tiene una feminización alta de su fuerza de trabajo. Esta fue una opción del estudio que focaliza el alcance de sus resultados.
- c) La unidad muestral es la empresa, y esta definición dificultó el registro de algunos datos, como la información sobre renunciaciones por presión y desafueros, situaciones que no pudieron ser plenamente captadas a través de ninguna de las encuestas aplicadas⁵. Estas estaban diseñadas para registrar lo que ocurría en la empresa, a través de los dichos de los actores que permanecían vinculados a los centros de trabajo.
- d) Otra característica que se tuvo en cuenta fue el hecho de que las entrevistas a trabajadoras embarazadas antes de hacer uso de permiso pre-natal y a las trabajadoras reincorporadas después del post-natal, fueran realizadas en la empresa. Es una limitación que se contempló y se aceptó, dándose instrucciones a los fiscalizadores -que en ello tienen mucha experiencia -de crear condiciones de máxima privacidad, lo que casi siempre se logró. Las entrevistas realizadas en los hogares a las trabajadoras con licencia durante el embarazo y con permisos pre o post-natal, reunieron siempre las condiciones para generar un clima de mayor confianza, pero el rechazo fue más alto.
- e) Finalmente, el estudio se realizó en cuatro regiones que concentran el mayor porcentaje de asalariadas del país. Son la V Región de Valparaíso, la VIII Región del Bío-Bío y la Región Metropolitana. La VI región del Libertador General Bernardo O'Higgins fue seleccionada a fin de incluir al sector agroindustrial en el que es frecuente la contratación de trabajo temporal, a plazo fijo y/o por faena. Las temporeras tienen una menor protección legal en situación de maternidad.

(5) Para ello el estudio contempló al grupo focal como técnica para captar información que ya no estaba en la empresa, y así en el tema del fuero maternal, se convocó a trabajadoras que vivieron situaciones de presiones, trabajadoras despedidas y reintegradas y algunas que renunciaron por las presiones y que formalmente habían sido registradas como renunciaciones voluntarias.

6. Características de la muestra ⁶

La muestra de este estudio quedó constituida por 398⁷ empresas de sectores económicos caracterizados por tener alto empleo femenino, distribuidas en las cuatro regiones. Para todo efecto se considera que la **unidad muestral es la empresa**.

Las empresas de la muestra, como ya señalamos, fueron seleccionadas según dos criterios: **tamaño** de la empresa y **sector económico** al que pertenecen.

Tamaño de empresas

Considerando el tamaño de las empresas de acuerdo con el número de trabajadores, la muestra quedó conformada por tres estratos: el primero –en el que se fundieron las categorías microempresa y pequeña empresa– considera hasta 49 trabajadores; el segundo –de empresas medianas– incluyó de 50 a 199 trabajadores; y por último, el estrato de grandes empresas de más de 200 trabajadores. Según este criterio la muestra quedó distribuida tal como se aprecia en el cuadro N^o 1:

Número de empresas según tamaño

| Tamaño de empresas (según número de trabajadores) | N ^o | % |
|--|----------------|-------|
| Micro y Pequeña | 179 | 45,0 |
| Mediana | 133 | 33,4 |
| Grande | 86 | 21,6 |
| TOTAL | 398 | 100,0 |

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

(6) Otras características de la muestra y de los informantes se encuentran en el Anexo N^o 1.

(7) Hubo que eliminar dos empresas en razón de la gran cantidad de preguntas sin respuesta.

Rama de actividad económica

La muestra incluyó a casi todos los sectores productivos, con excepción del sector de la construcción y otros subsectores donde el empleo femenino es reducido.

El sector que resultó más representado fue el comercio -por mayor y por menor; restaurantes y hoteles- que representa un 48,1 por ciento del total de la muestra; en segundo lugar se ubicó la industria manufacturera que representa un 29,1 por ciento; y en tercer lugar, los servicios, incluyendo los financieros, que alcanza el 8,3 por ciento.

Ahora bien, al desagregar cada uno de los sectores anteriores por tamaño de las empresas -según número de trabajadores- se encuentra que en el sector comercio, el 61,6 por ciento corresponde a micro y pequeñas empresas, el 32,6 por ciento a medianas y el 5,8 a empresas grandes. En la industria, el 21,7 por ciento pertenece al primer estrato, el 33,9 por ciento al segundo y el 44,3 por ciento al tercer estrato. Es decir, en el caso del comercio hay mayoría de establecimientos pequeños; en cambio, en la industria predominan las empresas grandes.

Región

La encuesta se aplicó en cuatro regiones que concentran el mayor porcentaje de asalariadas del país. De las 398 empresas de la muestra el 16,6 por ciento correspondió a la V Región; 9,8 por ciento a la VI; 21,4 por ciento a la VIII; y 52,2 por ciento fueron empresas de la Región Metropolitana.

Cuadro No 2
Encuestas aplicadas según región

| Regiones | Encuesta a empleadores | Encuesta a trabajadoras | Encuesta a dirig. sindicales o de comités paritarios |
|-------------------|------------------------|-------------------------|--|
| Valparaíso | 66 | 129 | 53 |
| Metropolitana | 208 | 441 | 164 |
| Lib. B. O'Higgins | 39 | 62 | 21 |
| Bio-Bio | 85 | 161 | 50 |
| TOTAL | 398 | 793 | 288 |

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

Feminización

Como se señaló anteriormente, para seleccionar la muestra se excluyeron los sectores con muy bajo empleo femenino. Atendiendo a la **tasa de feminización** de las empresas se constituyeron los cuatro rangos que a continuación se exponen:

Cuadro No 3
Empresas según tasa de feminización del empleo

| Tasa de feminización | % |
|----------------------|------|
| 0 a 24,9 | 36,2 |
| 25 a 49,9 | 31,9 |
| 50 a 74,9 | 19,6 |
| 75 a 100 | 11,8 |

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

CAPITULO II

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

1. El derecho a conservar el empleo: el fuero maternal

El fuero maternal es sin duda la institución clave que permite la invocación de los demás derechos reconocidos y la que en definitiva asegura la protección a la maternidad. Está contemplado en el artículo 201 del Código del Trabajo: *Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.* El citado artículo 174 señala: *"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".*

De manera que en resguardo de la maternidad, por regla general las trabajadoras no pueden ser despedidas. Pero es innegable que muchas veces la maternidad perturba la organización del trabajo en la empresa y ello suele provocar actitudes de hostilidad hacia las trabajadoras durante el período de embarazo y de crianza. Aun sabiendo que la relación de la empresa con estas trabajadoras se expresa cotidianamente de distintas maneras y que no es fácil su evaluación a través de una encuesta, se interrogó a las trabajadoras sobre la calificación que ellas hacen de algunos comportamientos específicos que el estudio estimó indicadores del grado de conflicto o armonía de esta relación. Específicamente se indagó sobre: la respuesta del jefe cuando se comunica el embarazo; las conductas hostiles o de presión que sin ser ilegales, suelen ejercerse sobre

las trabajadoras; y los beneficios que el jefe o la empresa pueden otorgar a las trabajadoras para facilitar su desempeño en razón de la maternidad.

La trabajadora informa de su preñez en la empresa: ¿simpatía, indiferencia u hostigamiento?

Según respondieron las trabajadoras entrevistadas, la comunicación del embarazo al jefe no había provocado en la mayoría de los casos, reacción negativa; y más aún, cerca de la mitad de las trabajadoras declaró que la respuesta empresarial fue de simpatía, ofrecimiento de apoyo y garantía de que no tendría problemas laborales. Una proporción minoritaria de las entrevistadas señaló haber enfrentado una reacción hostil. Se calificó de negativa una actitud que incluyó reprimendas, malas palabras, amenazas veladas, atribución de culpa por traer problemas a la organización del trabajo o despido. Esta primera reacción generalmente fue el inicio de un mal trato que se mantuvo. Una sola trabajadora dijo haber sido contratada durante su embarazo.

Cuadro No 4.

Reacción empresarial ante comunicación de embarazo de las trabajadoras

| Reacción empresarial | Nº | % |
|----------------------|-----|-------|
| Buena reacción | 394 | 49.7 |
| Indiferente | 191 | 24.1 |
| Reacción negativa | 134 | 16.9 |
| Otra | 68 | 8.6 |
| Sin respuesta | 6 | 0.7 |
| TOTAL | 793 | 100.0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Parece lógico que las empresas, especialmente aquéllas que emplean un alto número de mujeres, prevean la ocurrencia de embarazos entre sus trabajadoras y contemplen a la maternidad en su plan de desarrollo, calculando su impacto en la organización del trabajo, en la productividad, en la agilidad para responder al mercado, en los costos y en otros configurantes de la marcha de la empresa. Una actitud diferente es una muestra de irracionalidad, ya que aun cuando se hagan advertencias, amenazas o se exijan constancias periódicas de no estar embarazada, las mujeres, necesariamente, tienen hijos...

¿Respeto al fuero o presiones para que renuncie?

Es posible que tal previsión se haga al nivel de la planificación y de la toma de decisiones globales en la empresa, pero no siempre se expresa en la actitud de los mandos medios y jefes de nivel inferior. Las trabajadoras con frecuencia reclaman ser víctimas de acciones de hostigamiento, que no obedecen a incumplimientos o faltas que ellas cometan en su desempeño laboral, sino que se trata de una reacción negativa por el solo hecho del embarazo, que muchas veces persigue provocar la renuncia voluntaria de la trabajadora a su empleo. Situaciones de este tipo suelen ser conocidas por los fiscalizadores, los que pueden dar cuenta con precisión de múltiples casos y de formas muy diversas de presión sobre las trabajadoras.

La mayoría de las trabajadoras señaló no haber sufrido presión o maltrato durante el período en que tenía fuero por maternidad. Sin embargo, ésta no es la situación de todas. En este estudio, el 24 por ciento de las entrevistadas dijo haber sido hostigada.

Cuadro No 5
 Formas de hostigamiento declaradas por las trabajadoras durante el embarazo

| Formas de hostigamiento | Nº | % |
|---------------------------------------|-----|-------|
| Aislamiento | 29 | 3,7 |
| Mal trato de palabra | 35 | 4,4 |
| Le quitaron trabajo | 34 | 4,3 |
| Distribución desventajosa del trabajo | 8 | 1,0 |
| Insultos y amenazas | 8 | 1,0 |
| Traslado a otro puesto | 47 | 5,9 |
| Otras (*) | 32 | 4,0 |
| No sufrieron hostigamiento | 592 | 74,7 |
| Sin respuesta | 8 | 1,0 |
| TOTAL | 793 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

(*) Recargo de trabajo, presión para aumentar producción, negativa de permiso para ir al médico, etc.

Aunque éstas no son conductas mayoritarias, tampoco son numéricamente despreciables. Ya que, se constató que la cuarta parte de las trabajadoras había soportando estas formas de hostigamiento y presión en el trabajo. Un ambiente laboral hostil en un período en que la salud tanto física como psíquica es especialmente vulnerable, agrega un menoscabo grave a la vida de las mujeres que laboran fuera de su hogar, que suele estar muy recargada con las responsabilidades familiares. Estas prácticas expresan una actitud de autoritarismo que no encaja en el proceso de modernización en que está empeñada gran parte de las empresas en el país y por tanto, su erradicación debiera ser preocupación de la misma gerencia. Es necesario considerar que suelen ser los mandos medios o jefes de inferior nivel quienes incurren en estas acciones, las que pueden estar contraviniendo los propios reglamentos internos -que siempre procuran consolidar relaciones armónicas en el centro de trabajo -o incluso vulnerando la ley.

Quienes sufren en mayor medida presiones de este tipo son las trabajadoras de servicio y las obreras, según dejan ver los datos:

Cuadro No 6.
Trabajadoras que sufrieron algún tipo de presión,
según ocupación

| Ocupación | % |
|---------------------------------------|------|
| Profesionales, técnicas y gerentas | 11.3 |
| Oficinistas de nivel inferior | 18.5 |
| Oficinistas de nivel medio y superior | 20.6 |
| Vendedoras, agentes y promotoras | 24.1 |
| Obreras y supervisoras | 41.2 |
| Trabajadoras ayudantes y de servicio | 41.7 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

Nota: Porcentaje sobre el total de trabajadoras en la ocupación respectiva.

La hostilidad de que es objeto la trabajadora embarazada no aparece asociada al tamaño de la empresa donde está ocupada, aunque es un tanto más generalizada en la gran empresa. En esta última, el 27 por ciento de las trabajadoras declaró haber sufrido alguna de estas presiones, mientras que en la pequeña empresa la proporción fue de 24 por ciento y en la mediana, de 23 por ciento.

Es necesario considerar que tratándose de una encuesta a trabajadoras actuales de las empresas de la muestra, no queda registrado el número de mujeres que cedieron a las presiones y renunciaron a su empleo. Están consideradas sólo las que resistieron el hostigamiento.

Fuera de las opciones que contemplaba la encuesta, las trabajadoras señalaron otras formas de conducta hostil, entre las cuáles están el **aumento del trabajo asignado** y la **presión constante para aumentar la**

productividad: la insistencia para acudir a la empresa durante el período de descanso a enseñarle a la reemplazante; la presión para que compense los días de licencia médica aumentando la productividad; el aumento del lapso de permanencia de pie en la máquina; o las órdenes que obligan a desplazamientos constantes, son distintas expresiones. Las entrevistadas se quejaron de una presión psicológica que las hace trabajar más a prisa, para desmentir la idea de que la trabajadora embarazada rinde menos.

También señalaron prácticas como las **amonestaciones; malas calificaciones** por baja en el rendimiento; la **negación de permiso para concurrir a control médico;** el **cambio de puesto** (a otro menos calificado o sin máquina o a otro local); la **no asignación de trabajo** durante gran parte del día ("sentía que estorbaba"); la **insistencia para que renunciara;** las **amenazas de despido;** **acusaciones de hurto** y otras acciones más graves.

Al preguntárseles si conocían otras trabajadoras en su empresa que hubieran recibido un trato similar en situación de embarazo o con posterioridad al permiso postnatal, 146 entrevistadas (18,4%) respondieron afirmativamente. Esta proporción no despreciable de trabajadoras que aseveró que el conflicto no fue sólo suyo, pareciera estar indicando un estilo de gestión propio de la empresa o de una determinada sección o departamento de ésta.

De alguna manera las prácticas de hostigamiento buscan quebrar la institución del fuero maternal, que la ley contempla en forma muy clara y siempre se ha entendido como una protección indispensable a la trabajadora y sobre todo, al hijo. Los tribunales de justicia por su parte, han sido muy cuidadosos en velar por el respeto al fuero maternal. Con tal institucionalidad, sólo la renuncia de la trabajadora permite que la ley deje de operar. Entre las entrevistadas, una proporción ínfima (1,4%) había sido despedida y reincorporada posteriormente en cumplimiento de la ley.

Quedan excluidas del derecho al fuero maternal las trabajadoras contratadas a plazo fijo o por obra. El empleador puede solicitar el desafuero a los tribunales, pero sólo por estas causales (art. 159 N° 4 y N° 5) o por las causales de conductas indebidas contempladas en el artículo 160⁸. En igual situación están las trabajadoras de casa particular desde 1981, año en que una reforma legal las dejó sin esta protección. No se ha repuesto, pero se estudian hoy algunas iniciativas encaminadas a evitar los efectos más graves de esta carencia.

El grueso de las entrevistadas señaló que el embarazo no las hizo pensar en renunciar al trabajo, lo cual confirma los hallazgos de varias investigaciones en distintos países de Latinoamérica que han mostrado un número de mujeres cada vez menor que se retira del trabajo cuando tiene hijos⁹. Tampoco es alto el número de mujeres que recibieron sugerencias de la familia para renunciar a su empleo. Más del 90 por ciento de las entrevistadas declaró no haber sufrido presión alguna para dejar su empleo.

Son pocas también las trabajadoras que dijeron haber recibido sugerencias de la empresa para que renunciaran. Algo más del 5 por ciento vivió esta situación, pero necesitaríamos tener el total de las mujeres embarazadas o púerperas que renunciaron al empleo en las empresas de la muestra, para formarnos un panorama más preciso del grado en que opera realmente la institución del fuero maternal y esta información no fue dada por los empresarios. Para despejar este problema se requeriría otra metodología en que el acceso a las trabajadoras fuera por una vía distinta a la empresa.

(8) Las causales definidas en el artículo 160 son: falta de probidad; no concurrencia al trabajo sin causa justificada; abandono del trabajo; actos, omisiones o imprudencias temerarias; perjuicio material causado intencionalmente e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

(9) Winter, C., 1994; Arriagada, I., Transformaciones del trabajo femenino urbano, Revista de la CEPAL 53, 1994.

Cuadro N° 7
 Presiones para abandonar el trabajo, durante el embarazo

| Origen de las presiones | Nº | % |
|--------------------------------------|----|-----|
| Ella misma quiso renunciar al empleo | 59 | 7,4 |
| Su familia le sugirió renunciar | 72 | 9,1 |
| La empresa le sugirió renunciar | 41 | 5,2 |
| La empresa la despidió | 15 | 1,9 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

NOTA: Una misma trabajadora puede sufrir presiones distintas; por eso no son sumables estas cifras.

Información recogida en los grupos focales mostró cómo algunas empresas incitan o presionan a las trabajadoras encinta a renunciar al empleo. Los fiscalizadores señalaron que hay habitualmente cierto número de trabajadoras que renuncian y se les paga una indemnización especial, lo que en opinión de ellos puede estar dando cuenta de situaciones de despido disfrazado, pasando por sobre el fuero maternal. Es posible que la propia trabajadora haya decidido renunciar al tener hijos y si conoce bien la institución del fuero maternal, puede negociar una indemnización con su empleador. Sin embargo, los fiscalizadores han señalado que esto ocurre como culminación de un conflicto entre las partes, ya que las trabajadoras que renuncian libre y voluntariamente no cobran indemnización alguna.

Las empresas utilizan diversas formas de hostigamiento hacia las trabajadoras embarazadas, como ya se ha mencionado. Una de estas formas tiene su origen en el temor de los empleadores a que las embarazadas bajen su rendimiento, como lo relatan algunas de las participantes en los grupos focales.

"...según él, en esas condiciones yo no podía tener un hijo. Que no era bueno porque yo era una muy buena empleada y eso significaba que mi eficiencia iba a terminar, por el hecho de estar embarazada.."

"...cuando estuve embarazada la pasé mal, porque yo recién me había casado y ellos no esperaban que yo quedara tan luego embarazada. Entré en el año 88 a trabajar y me casé en el 92, quedé embarazada y junto conmigo había otra compañera de trabajo en las mismas condiciones. El gerente estaba super enojado, porque ellos decían que por estar embarazadas, nosotras no le íbamos a sacar producción, no íbamos a trabajar bien y que ya no íbamos a trabajar como antes..."

Otra forma de presionar a las trabajadoras es requiriéndolas durante el período de descanso prenatal, ya sea para preparar a la persona reemplazante o simplemente mediante llamadas por asuntos de la empresa.

"...me fui a mi casa, ella (la empleadora) me siguió llamando día a día por cualquier cosa que necesitara la empresa. Todos los días me molestaba por una factura, por un cheque, etc..."

"...cuando fui a tomar mi prenatal, mi jefa me dijo que tenía que preparar a una persona; dejarla instalada en mi puesto, pero totalmente capacitada en lo que yo hacía, desde el computador, hasta las ventas y facturación. Lo hice, porque mi naturaleza es así, lo hice porque no sabía si eso se tenía que hacer. Le enseñé dos semanas de mi prenatal a otra persona para que se quedara con ella..."

La legislación de maternidad establece que hay trabajos que las embarazadas no pueden realizar (levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; permanecer de pie largo tiempo; horarios nocturnos y realizar horas extraordinarias). Sin embargo, existen testimonios de que una forma de hostilizar a las trabajadoras es dándoles trabajos que perjudiquen su salud.

"...yo trabajaba con turnos: de 7 de la mañana a 3 de la tarde, de las 3 a las 11 de la noche y de 11 de la noche a las 7 de la mañana. Estuve con estos turnos hasta los siete meses de embarazo, incluidos los turnos de noche. No tuve ninguna silla especial, tuve que estar las 8 horas con el teléfono, con el computador. Me dieron turnos de noche muy seguidos. No me dejaron usar maternal, tenía que seguir usando el uniforme por estética de la empresa..."

"...los supervisores nos molestaban, nos daban trabajos pesados. Una compañera se fue con licencia por síntomas de pérdida por la carga que nos daban. Cuando me faltaban tres semanas para salir con mi pre natal -junto a mi compañera que le faltaba una semana- nos bajaron al tercer piso donde estábamos sentadas y relajadas..."

Finalmente, cuando las trabajadoras son despedidas durante el embarazo y son reintegradas por la Inspección del Trabajo, la situación de hostigamiento suele empeorar. En estos casos es frecuente que las trabajadoras experimenten un fuerte temor de volver a su empleo.

"...la fiscalizadora fue a mi empresa a exigir mi reintegro. Mi empleador dijo que no me quería ver, porque quizás yo en tres meses más le iba a salir con el mismo cuento del embarazo. La fiscalizadora le dijo que debía pagar una multa si no me reintegraba. El respondió que igual me iban a despedir cuando se terminara el fuero maternal, que mientras tanto me iban a hacer la vida imposible y que iban a buscar una causal para despedirme sin pagarme nada. Conversé con la fiscalizadora, me quedaba un mes para que terminara mi fuero maternal. Acepté mi despido porque era lo más adecuado en ese momento..."

"... yo estoy con reintegro laboral por la Inspección del Trabajo y esto ha sido horrible para mí. Ha sido dramático por estar reintegrada donde el empleador no quiere que vuelvas a trabajar. Ha sido con hostigamiento, con presiones psicológicas, eso a mí me ha ocasionado síntomas de aborto y estar con una tensión que me ha llevado al neurólogo. Me da miedo ir a la oficina. En este minuto estoy con licencia médica, pero se va a terminar; yo sé que tengo que volver a trabajar y tengo que hacerme el ánimo. Me da miedo porque eso significa que recibo insultos en una oficina chica donde no hay espacio. Todo esto para mí es traumático."

¿Hay comportamientos especialmente positivos para proteger el embarazo de las trabajadoras?

No en todas las empresas las trabajadoras viven situaciones angustiosas como las descritas. Un alto número de ellas señaló haber sido objeto de consideraciones especiales que atendían a la particular vulnerabilidad de su salud en el período de embarazo; el 40 por ciento de las entrevistadas habló de estas acciones positivas. En general consisten en: **relevirlas del trabajo pesado**, permitirles **pausas** para colación o para descanso, autorizarles **permisos** (para ir al médico o para retirarse antes del término de la jornada en ocasiones en que su salud estaba resentida), **trato especialmente amable** (excusar errores, abstención de fumar en su presencia). Hay que recordar que el cambio de un puesto de trabajo perjudicial para la salud atendido su estado, que muchas señalaron entre estas medidas beneficiosas, es un derecho de la trabajadora embarazada y consecuentemente una obligación de la empresa.

2. *El derecho a cambiar de trabajo*

La ley protege la salud de la mujer encinta y del hijo, librándola de los trabajos considerados "perjudiciales para su salud". Además de esta fórmula general, señala explícitamente y por vía ejemplar, algunas exigencias de los empleos que las trabajadoras grávidas no deben desempeñar. *"Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que: a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo; c) se ejecute en horario nocturno; d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez".* (art. 202 C. del T.)

Si bien es cierto que la evolución de la tecnología ha ido liberando al trabajador del empleo intensivo en fuerza física y el número de puestos con tales exigencias es hoy día menor; al mismo tiempo ha ido desarrollando otras formas de trabajo que implican nuevos riesgos para la salud, a veces desconocidos. La fórmula general que emplea la ley permite incluir los empleos con nuevos riesgos.

Se indagó sobre el uso efectivo que se hace de este derecho, interrogando sobre el punto a la empresa y a las trabajadoras. Luego se registró la percepción de las trabajadoras y de sus dirigentes sobre la calidad de las condiciones de trabajo durante el período de embarazo, en la perspectiva de estimar el perjuicio que algunas exigencias de los puestos de trabajo o las condiciones del ambiente laboral pueden ocasionar a la salud.

¿Cuánto uso se hace del derecho a cambio de trabajo?

Los datos mostraron que éste es un derecho impetrado por un bajo número de trabajadoras. Sólo 129 mujeres (16,3%) fue efectivamente trasladada a otro cargo durante su estado de gravidez. El grueso de las entrevistadas permaneció en su mismo trabajo.

Sólo en 54 de los 129 cambios de puesto de trabajo, la solicitud fue hecha por la trabajadora. Esto significa el 7 por ciento de las entrevistadas, (a las que habría que agregar 7 casos más, no incluidos en los 129 traslados efectivos, en que se solicitó el cambio pero la empresa no lo aceptó). En otros 71 casos el traslado lo decidió la empresa, lo que indica que ésta no pone resistencia al ejercicio de este derecho.

En muy pocas ocasiones el evitar esfuerzos pesados a las trabajadoras grávidas es objeto de acción sindical. Sólo en dos casos esta organización intervino haciendo la petición de traslado. De esta manera, el tema es tratado como una negociación individual entre la trabajadora afectada y el empleador.

Las trabajadoras de servicio son las que proporcionalmente ejercen en mayor medida este derecho: 11 de las 24 entrevistadas con esta ocupación habían sido trasladadas de su puesto de trabajo. Los datos muestran que el 30 por ciento de las obreras y el 16 por ciento de las vendedoras y promotoras fueron cambiadas a otro puesto (4 vendedoras y 2 obreras pidieron el cambio y la empresa no aceptó).

Cuadro No 8
**Trabajadoras trasladadas a un puesto de trabajo
 no perjudicial para la salud, según ocupación**
 (respuestas de las trabajadoras).

| Ocupación | Nº | % |
|---------------------------------------|----|------|
| Oficinistas de nivel inferior | 29 | 9,7 |
| Oficinistas de nivel medio o superior | 14 | 11,2 |
| Obreras y supervisoras | 41 | 29,9 |
| Vendedoras, promotoras y agentes | 17 | 15,6 |
| Profesionales, técnicas y gerentas | 7 | 11,3 |
| Ayudantes y trabajadoras de servicio | 18 | 38,3 |
| Otras | 3 | 27,3 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Nota: Porcentaje sobre el total de trabajadoras de cada ocupación

La respuesta de los empresarios a esta misma pregunta señaló igualmente que las empresas no suelen recibir solicitud de cambio de puesto de trabajo y que éste ocurre muchas veces por iniciativa de la empresa. Ningún empleador dijo haber rechazado una petición de este tipo. Empleadores y trabajadoras son bastante coincidentes en la apreciación de este punto. En la respuesta de ambos, la proporción de no uso del derecho a traslado de puesto fue alta (83,7%).

El traslado de puesto de trabajo opera en mayor medida en las empresas más grandes (ver Anexo N° 2, cuadro I).

Cuadro N° 9
Trabajadoras trasladadas a un puesto de trabajo no perjudicial
para la salud, según quién lo solicita.
(Respuestas de la empresa)

| Quién solicitó el cambio | Nº | % |
|-----------------------------------|-----|-------|
| La trabajadora solicitó el cambio | 23 | 5,8 |
| El sindicato solicitó el cambio | 1 | 0,3 |
| La empresa decidió el cambio | 21 | 5,3 |
| Nadie lo solicitó | 333 | 83,7 |
| Sin respuesta | 20 | 5,0 |
| TOTAL | 398 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Aun cuando el sindicato no hace directamente la petición de cambio de puesto de trabajo cuando éste es perjudicial para el embarazo, su existencia pareciera mover al mayor uso de esta norma legal. Los datos muestran que en las empresas con sindicatos hay proporcionalmente un mayor número de trabajadoras que fueron trasladadas de cargos estimados perjudiciales para su salud. En efecto, mientras en las empresas con sindicato el 20,6 por ciento de las trabajadoras entrevistadas dijo haber obtenido este cambio, en las empresas que no tienen sindicato el porcentaje de traslado fue de 13,5.

Cuadro N° 10
**Trabajadoras por situación de traslado de puesto de trabajo, según
 existencia de sindicato en la empresa**

| Sindicato | Se cambiaron de puesto de trabajo perjudicial | No se cambiaron de puesto de trabajo perjudicial | No sabe/ no contesta | Total |
|---------------------|---|--|----------------------|-------|
| Hay sindicato | 65 | 251 | - | 316 |
| No hay sindicato | 63 | 403 | 1 | 467 |
| No sabe/no contesta | 1 | 6 | 3 | 10 |
| TOTAL | 129 | 660 | 4 | 793 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

En la mayoría de los casos el traslado de puesto de trabajo cumple el objetivo previsto de evitar el trabajo riesgoso, sin generar otro problema. Sin embargo, hay algunos casos en que el traslado no benefició a la trabajadora. Así, 35 de las 129 trasladadas (27%) estimaron que el nuevo puesto les trajo perjuicios, como deterioro en el ambiente de trabajo, desadaptación y depresión, mala recepción de parte del nuevo jefe e incluso en algunos casos el trabajo resultó igualmente pesado. En 13 casos señalaron haber experimentado una baja en la remuneración, lo que estando claramente prohibido por la ley, puede ocurrir por pérdida de propinas, comisiones u otros beneficios o por cambio en las tarifas del nuevo trabajo cuando el salario es total o parcialmente por pieza. Las menos conformes fueron las trabajadoras de servicio; las vendedoras, promotoras y agentes; y también las oficinistas de nivel inferior. En estos grupos de ocupación, el 39 por ciento, el 35 por ciento y el 31 por ciento respectivamente, dijeron haber tenido perjuicio con el cambio.

Las condiciones perjudiciales para la salud de la embarazada

Si las condiciones de trabajo fueran de un nivel adecuado para la salud de una mujer embarazada, se explicaría el escaso uso que de este derecho hacen las trabajadoras. Pero, según se concluye de las respuestas sobre condiciones laborales que ellas mismas dieron, la situación está lejos de ser así en buena parte de las empresas.

a) Un número apreciable de trabajadoras –cercano a un tercio– se desempeñaba en el momento inmediatamente anterior al descanso, en empleos que les exigían muchas horas de pie o trabajaban jornada extraordinaria. Aunque menor, un número de ellas cargaba o arrastraba cosas pesadas o desempeñaba trabajo nocturno. Estas cuatro situaciones son explícitamente catalogadas en el Código del Trabajo como perjudiciales para la salud de la embarazada y debieran cesar apenas empieza la preñez.

Cuadro N° 11
Trabajadoras que en periodo de embarazo desempeñaron trabajos prohibidos por la ley

| Trabajos prohibidos | Nº | % |
|--|-----|------|
| Realizaron trabajo nocturno | 32 | 4,0 |
| Trabajaron horas extraordinarias | 247 | 31,1 |
| Permanecieron muchas horas de pie | 252 | 31,8 |
| Cargaron, levantaron o arrastraron cosas pesadas | 104 | 13,3 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

Nota: Porcentaje sobre el total de trabajadoras entrevistadas.

El trabajo nocturno es más frecuente entre las trabajadoras de servicio, ayudantes y auxiliares, respecto de las cuales las cifras son sustantivamente más altas que el promedio. Este último baja mucho

porque las trabajadoras de oficina, que son una parte alta de las entrevistadas, casi no realizan trabajo nocturno. Casi todas las trabajadoras de servicio (96%)¹⁰, señalaron haber permanecido **largas horas de pie** durante el período anterior al permiso de maternidad. También en proporción significativa lo hicieron las vendedoras, promotoras y agentes. En realidad sólo las trabajadoras de oficina están fuera de este riesgo.

Un alto porcentaje de trabajadoras de servicio, de técnicas y de trabajadoras auxiliares señaló que en este período **caminaba largas distancias**, que es casi lo mismo que estar largamente de pie. Respecto de la exigencia de **cargar y arrastrar**, en algunos empleos como el de trabajadora de servicio y vendedoras, promotoras y agentes, las respuestas positivas superaron el 20 por ciento. Los datos muestran que la ley se infringe en mayor medida por la vía de la **jornada extraordinaria**. Esta es más frecuente entre las vendedoras, agentes y promotoras y entre las trabajadoras de servicio.

Cuadro N° 12
Trabajadoras por tipos de trabajo realizados prohibidos por la ley, según ocupación
(en porcentaje)

| Ocupación | Cargar Cosas Pesadas | Estar Muchas Horas de Pie | Horas Trabajo Nocturno | Jornada Extraordinaria |
|---------------------------------------|----------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|
| Oficinistas de nivel inferior | 5.0 | 9.7 | 4.3 | 30.3 |
| Oficinistas de nivel medio o superior | 7.2 | 8.0 | 0.0 | 22.4 |
| Obreras y supervisoras | 19.0 | 51.1 | 7.3 | 29.2 |
| Vendedoras, promotoras y agentes | 24.8 | 70.6 | 6.4 | 45.0 |
| Profesionales, técnicas y gerentas | 14.5 | 43.5 | 8.1 | 25.8 |
| Ayudantes y trabajadoras de servicio | 34.0 | 74.5 | 17.0 | 40.4 |
| Otras | 15.4 | 30.8 | 0.0 | 30.8 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Nota: Porcentaje sobre el total de trabajadoras entrevistadas en cada ocupación.

(10) En el cuadro N°12 las trabajadoras de servicio aparecen junto con los ayudantes, de ahí que los valores no sean iguales.

Si se examinan estas condiciones en empresas de distinto tamaño, se aprecia que la variación entre ellas no es muy grande. La permanencia de pie por largo tiempo es una característica menos frecuente en la gran empresa, pero no ocurre lo mismo con la exigencia de caminar largas distancias que se da más en la empresa de mayor tamaño. Esto último ocurre también con el trabajo nocturno, aunque la significación de este último factor es pequeña. Cualquiera sea el tamaño de la empresa, las mujeres embarazadas trabajan jornada extraordinaria en número no despreciable, pero es mayor la proporción que lo hace en la pequeña empresa (35%).

A pesar de la ilegalidad de estas situaciones, la existencia de los sindicatos parece jugar cierto papel en la protección a las trabajadoras. En relación con las dos exigencias de trabajo prohibidas por la ley que son más frecuentes, los datos muestran alguna diferencia según exista o no sindicato en la empresa.

Cuadro N° 13
**Trabajadoras que en período de embarazo realizan trabajos prohibidos
 por la ley, según existencia de sindicato en la empresa**
 (en porcentaje)

| Sindicato | Trabajo en jornada extraordinaria | Permanece varias horas de pie |
|---------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| Con sindicato | 27,5 | 29,1 |
| Sin sindicato | 33,9 | 33,3 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

b) Fuera de estas situaciones señaladas en la ley, hay **otros esfuerzos exigidos por los puestos de trabajo** que pueden también poner en riesgo el buen desarrollo de la gestación y que podrían ser fundamento para pedir el cambio de puesto de trabajo que la ley autoriza. Un número importante de trabajadoras dijo estar realizando esfuerzos de este tipo en el momento inmediatamente anterior al período de descanso, en un estado relativamente avanzado del embarazo. Es alto el número de trabajadoras que deben **subir y bajar escaleras o agacharse reiteradamente**, especialmente las vendedoras, promotoras y agentes; y las trabajadoras de servicio y ayudantes (ver Anexo N° 2, cuadro II).

Cuadro N° 14
Trabajadoras según exigencias riesgosas para
el embarazo en los puestos de trabajo

| Exigencias riesgosas | Nº | % |
|-------------------------|-----|------|
| Subir y bajar escaleras | 219 | 27,7 |
| Accionar maquinaria | 29 | 3,7 |
| Caminar mucho | 103 | 13,0 |
| Agacharse y estirarse | 189 | 23,8 |
| Otros esfuerzos | 109 | 13,7 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Nota: Porcentaje sobre el total de trabajadoras entrevistadas.

Los empleos que exigen esfuerzos de este tipo son un poco más frecuentes en las empresas más chicas, pero ello no significa que las asalariadas de la gran empresa consideren que estos sean problemas superados.

c) Además de estas características de los empleos mismos, las trabajadoras entrevistadas señalaron otros **factores del ambiente laboral** que ellas estiman perjudiciales para la salud en período de gestación.

Cuadro N° 15
**Trabajadoras según factores del
 ambiente físico laboral desfavorables**

| Factores desfavorables | Nº | % |
|--------------------------------|-----|------|
| Temperaturas extremas | 232 | 29,3 |
| Polvo, pelusa, aire enrarecido | 194 | 24,5 |
| Ruido extremo | 154 | 19,4 |
| Uso de sustancias químicas | 89 | 11,2 |
| Humedad | 63 | 7,9 |
| Trabajo a la intemperie | 28 | 3,5 |
| Otros | 219 | 27,6 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Nota: Porcentaje sobre el total de trabajadoras entrevistadas.

Las temperaturas extremas y el aire enrarecido son los riesgos más frecuentes. Frente a estos dos factores, sólo las trabajadoras de oficina muestran una frecuencia baja de respuestas positivas. Las obreras y las trabajadoras auxiliares, en cambio se ven muy afectadas. El ruido extremo es también una molestia frecuente, que afecta a un quinto de las trabajadoras entrevistadas y de manera muy fuerte a las obreras.

Es menor la proporción de trabajadoras en estado de gravidez que trabajan a la intemperie o que soportan alto grado de humedad. En cambio, son muchas las que señalaron otros factores de riesgo para el embarazo, entre los que incluyeron falta de aire, largas permanencias en posición sentada, existencia de roedores o insectos.

El riesgo por el uso de sustancias químicas no es tan generalizado, pero está concentrado en las trabajadoras que se desempeñan como técnicas, profesionales y supervisoras.

Las condiciones ambientales no son mejores en las empresas de mayor tamaño. Por el contrario, el ruido, el polvo y la pelusa, la humedad y la manipulación de sustancias químicas son factores señalados con mayor frecuencia por las trabajadoras de la gran empresa. En estas últimas, hay más trabajadoras que señalan “otros” factores ambientales también perjudiciales. El trabajo realizado soportando temperaturas extremas a la intemperie es en cambio, menos frecuente.

Los factores ambientales o propios del puesto de trabajo que pueden perjudicar la salud de la trabajadora embarazada, no son los mismos en las diferentes ocupaciones. En general, las empleadas de oficina aparecen menos expuestas a este tipo de riesgos y las trabajadoras de servicio; por el contrario, son las que enfrentan las condiciones más malas. También son muchas las obreras que soportan algunos factores dañinos (ver Anexo N° 2, cuadro III).

d) En relación con la **intensidad y el ritmo del trabajo**, los descansos no son generalizados ya que alcanzaron sólo a la mitad de las entrevistadas: 387 mujeres dijeron haber tenido autorización para hacer pausas especiales durante el período de embarazo. Entre las obreras esta proporción bajó al 31 por ciento y entre las trabajadoras de servicio, al 38 por ciento. En el resto de las ocupaciones una proporción similar o superior al 50 por ciento dijo que podía hacer alguna pausa. Las pausas son más frecuentes en las empresas de menor tamaño.

Las empresas no suelen contar con lugares de descanso. Sólo 217 trabajadoras (28%) dijeron haber tenido acceso a un lugar de descanso en su empresa durante su preñez, proporción que no varió mucho según la ocupación. Cambió sí, en función del tamaño de la empresa, siendo mayor la proporción de trabajadoras de la pequeña empresa que señaló tener lugar de descanso.

En cambio, es muy alto el número de empresas en que las trabajadoras catalogaron de “buenos y adecuados” los servicios

higiénicos a que tienen acceso: 90 por ciento, cualquiera sea el tamaño de la empresa (ver Anexo N° 2, cuadro IV). Pero, para obreras y trabajadoras auxiliares, esta proporción bajó al 78 y 77 por ciento respectivamente.

Sorprende que la presencia de los diferentes riesgos a que nos referimos varíe tan poco en función del tamaño de las empresas y más aún, que frente a algunos de los factores estimados perjudiciales, la situación se muestre peor en la gran empresa que en la pequeña. Entonces, el tema no parece ser sólo un problema de recursos económicos empresariales, sino del rango que se confiere a la protección de la salud en general y al bienestar de las trabajadoras durante el embarazo. El mejoramiento de este aspecto de las condiciones laborales exigiría, que tanto empresarios como trabajadores hicieran la opción de otorgarle una valoración alta. Este estudio no midió el ambiente físico laboral con instrumentos objetivos, sino que registró la percepción que del mismo tenían las trabajadoras. Considerando esto, es posible que las trabajadoras de la gran empresa tengan estándares más altos para evaluar sus condiciones ambientales y por ello, hayan calificado de manera más negativa la situación en sus empresas.

En términos generales, las condiciones en que las trabajadoras realizan su trabajo durante el embarazo, no muestran grandes variaciones en las distintas regiones donde se hicieron las entrevistas. Ello puede deberse en parte, a que las ramas productivas representadas en la muestra no son tan diferentes en las distintas regiones. Por otra parte, la relativa similitud que muestran los datos no sugiere el desarrollo de estrategias regionales de fiscalización frente a las condiciones de trabajo de las mujeres durante la preñez.

La proporción de trabajadoras que efectivamente dijo haber sido trasladada de puesto de trabajo para evitar daño a su salud no varió mucho de región en región, pero se mostró un poco más baja en la región Metropolitana y más alta en la Quinta región. En esta última, el 19,4 por ciento de las entrevistadas había sido beneficiada con este cambio. En la

Sexta y en la Octava regiones esta proporción fue de 16,1 por ciento y en la región Metropolitana alcanzó sólo al 15,4 por ciento de las entrevistadas (ver Anexo N° 2, cuadros V al VIII).

La visión de los dirigentes

Se obtuvo información de directores de sindicatos o de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en 135 empresas. En 72 de estas empresas había sindicato y en 98 había comité paritario. A estos 135 dirigentes se les pidió información sobre las trabajadoras que en su empresa fueron entrevistadas. Sus respuestas dieron cuenta de 288 situaciones o casos de trabajadoras embarazadas.

Debido al requisito de contar con sindicato o comité paritario, esta encuesta resultó aplicada preferentemente en las empresas de mayor tamaño. En efecto, fue respondida en más de la mitad de las empresas grandes, en el 33 por ciento de las medianas y en el 22 por ciento de las pequeñas.

La mayor parte de los informantes son dirigentes de empresas del sector industrial y del comercio. El 79 por ciento de los entrevistados pertenece a estos dos sectores y el 10 por ciento a empresas de servicios.

Regionalmente, las respuestas se concentraron en la Región Metropolitana (76%). El 20 por ciento son empresas de la Quinta región y el 4 por ciento, establecimientos de la Octava. Esta encuesta no se aplicó en la Sexta región.

a) En relación con aquellos **trabajos que la ley prohíbe** a las embarazadas, los dirigentes perciben que éstos son realizados por una proporción menor de trabajadoras que la señalada por las propias entrevistadas. En el siguiente cuadro aparece la comparación de ambas visiones:

Cuadro N° 16
**Trabajadoras que en período de embarazo desempeñaron
 trabajos prohibidos por ley**

Opinión de los dirigentes sindicales o del comité paritario y de las trabajadoras (en porcentajes)

| | Cargar o arrastrar cosas pesadas | Permanecer muchas horas de pie | Realizar trabajo nocturno |
|--------------|----------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Dirigentes | 5,9 | 23,6 | 6,6 |
| Trabajadoras | 13,3 | 31,8 | 4,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

Nota: Porcentaje sobre el total de respuestas de los dirigentes y sobre el total de las trabajadoras entrevistadas.

b) Las respuestas a las preguntas sobre **otros esfuerzos exigidos** que pueden ser riesgosos para el embarazo, muestran igualmente una distancia respecto de las que dieron las entrevistadas. Con esta apreciación se entiende el débil papel que juegan los sindicatos en la solicitud de cambio de puesto, ya que su iniciativa dependerá de que el trabajo específico sea visualizado como perjudicial (ver Anexo N° 2, cuadro X).

c) En relación con el **ambiente físico** en que se desarrolla el trabajo, las respuestas de los dirigentes fueron un poco más cercanas a las que dieron las trabajadoras (ver Anexo N° 2, cuadro XI). Y aquéllas sobre otros factores de **bienestar**, se mostraron más coincidentes, especialmente en cuanto a la existencia de pausas especiales y buenos servicios higiénicos.

Cuadro N° 17

Condiciones de bienestar seleccionadas.

Opinión de los dirigentes del sindicato o del comité paritario y de las trabajadoras
 (en porcentajes)

| | Permite pausas | Tiene lugar de descanso | Servicio higiénico adecuado |
|--------------|----------------|-------------------------|-----------------------------|
| Dirigentes | 49,3 | 45,8 | 88,2 |
| Trabajadoras | 49,8 | 28,1 | 89,7 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

No se puede decir que los dirigentes entrevistados ignoren del todo las condiciones laborales deficitarias que condicionan el trabajo de las mujeres embarazadas, pero el problema para ellos es menos generalizado. En relación con las respuestas de las mujeres, estimaron que era bastante menor el número de éstas que vivieron su embarazo en condiciones de riesgo¹¹.

3. Los permisos médicos con ocasión de la maternidad

El descanso de maternidad

El descanso de maternidad está establecido en el artículo 195 del Código del Trabajo: *“las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después del parto”*. Y según señala el artículo 198, durante este período y los lapsos suplementarios que pudiera haber, la trabajadora recibirá un subsidio equivalente al total de las remuneraciones que perciba.

El subsidio no es pagado por el empleador sino que es de cargo del Estado, de manera que el tema del incumplimiento o de las formas diversas de operatividad, no se plantea respecto de este beneficio.

Un derecho respetado

En relación con este permiso, la encuesta que analizamos mostró que el grado de cumplimiento de esta norma es alto. Sólo 4 de las 603 trabajadoras entrevistadas que habían completado el correspondiente período del embarazo señalaron haber renunciado a una parte del descanso prenatal y trabajado en ese período. En otras 7 situaciones en que el descanso prenatal no fue total, la causa fue el adelanto del parto.

(11) Estas cifras deben considerarse estimadas ya que una comparación estricta requeriría incluir a dirigentes y trabajadores de la misma empresa.

Es muy posible que el incumplimiento sea mayor que el declarado, pero el carácter irrenunciable que la ley atribuye a los derechos de maternidad -y laborales en general- puede llevar a su ocultamiento por parte de empleador y trabajador, concertadamente. El permiso prenatal es un derecho que últimamente se viene discutiendo. Hay quienes lo consideran excesivo y se ha planteado la posibilidad de acortarlo. Distinta es la situación respecto del descanso posterior al parto. La necesidad de este derecho no se discute y más bien se piensa que el tiempo contemplado es escaso. La importancia de permanecer junto al hijo pequeño es una idea que se ha revalorizado a tal punto, que se han presentado o anunciado proyectos de ley para alargar este permiso. En un caso, acortando de manera equivalente el descanso prenatal; en otro transformándolo en un descanso de media jornada pero del doble de días de duración¹².

La necesidad en que se fundamenta este permiso, la legitimidad de que goza y el financiamiento estatal que tiene, son los factores que explican su alto cumplimiento. En efecto, sólo una de las trabajadoras de la muestra cuyo hijo ya había nacido, declaró haberse reintegrado a su trabajo antes del cumplimiento del plazo legal. A ello se agrega que los actores tienen, en general un conocimiento suficiente del derecho a descanso, aunque no siempre saben con precisión el número de días que comprende¹³.

La opinión de los actores

Se pidió también la opinión de los actores sobre el descanso maternal. La respuesta mayoritaria fue alargar el período de descanso postnatal y acortar el prenatal. El 27 por ciento de los empleadores y el 56 por ciento de las trabajadoras se pronunciaron por esta opción. La distribución de estas respuestas se muestra a continuación:

(12) En la actualidad hay un proyecto en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados que permite trasladar algún tiempo del permiso prenatal a permiso postnatal, pero lo hace con resguardos para asegurar que se exprese la voluntad y la conveniencia de la trabajadora.

(13) El 68% de las trabajadoras mostró conocer con exactitud la norma sobre el permiso prenatal; en el caso del permiso postnatal, esta proporción fue de 70%.

Cuadro N° 18
Opinión de empleadores y trabajadoras sobre el descanso maternal

| Opinión | Empleadores | | Trabajadoras | |
|---|-------------|-------|--------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % |
| Mantener la norma actual | 132 | 33,4 | 57 | 7,2 |
| Acortar el prenatal y alargar el postnatal | 110 | 27,6 | 442 | 55,7 |
| Fijarlo por acuerdo de las partes | 23 | 5,8 | 20 | 2,5 |
| La madre decide distribución | 54 | 13,6 | 65 | 8,2 |
| Tratarse como licencia médica sin regulación especial | 28 | 6,8 | 6 | 0,8 |
| Otros y no sabe / no responde | 52 | 12,8 | 203 | 25,6 |
| TOTAL | 399 | 100,0 | 793 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Es necesario destacar que no fue muy alta la frecuencia en las opciones de máxima flexibilidad: entregar el descanso al acuerdo de las partes; dar mayor decisión a la madre; transformarlo en una licencia común por enfermedad u otra forma de flexibilidad. El 31 por ciento de los empleadores marcó alguna de estas alternativas y también lo hizo el 12 por ciento de las trabajadoras. Puede concluirse que la mayor parte de estos actores prefiere que este derecho esté fijado en la ley.

En el caso de las trabajadoras, la alternativa "otras" muestra una frecuencia muy alta. La mayoría de estas respuestas señaló la opción de alargar el permiso posterior al parto, pero manteniendo el actual permiso prenatal: 108 respuestas (13,6%) se agruparon en esta opción. En segundo término, 65 trabajadoras (8,2%) se pronunciaron por la ampliación del permiso tanto en el período anterior como en el posterior al parto.

Los datos muestran que son pocas (7%) las trabajadoras que quieren mantener la institución tal como está hoy. Por el contrario, la gran mayoría demanda una ampliación o distribución diferente del tiempo de permiso: el 78% de las entrevistadas manifestó opiniones con este último significado. En el caso de los empleadores, un tercio de ellos quiere mantener la norma y el 27 por ciento plantea una distribución distinta sin variación del período neto. Las proposiciones de ampliación del tiempo de permiso fueron muy pocas. Sólo 8 empleadores así opinaron y 12 se pronunciaron por acortar el período de este permiso (estas dos últimas opciones fueron planteadas por los entrevistados y están incluidas en la categoría "otros" del cuadro N°18).

Permiso por enfermedad del hijo menor de un año.

Este derecho está consagrado en el artículo 199 del código del trabajo: *"Cuando la salud de un niño menor de un año requiera atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior, por el período que el respectivo servicio determine.."*

El uso de este derecho

Este es un derecho que las trabajadoras utilizan en número significativo. El 56 por ciento de las entrevistadas -que tenían hijos y estaban ya reintegradas al trabajo después del descanso postnatal- dijo haber obtenido este tipo de licencia.

Cualquiera sea la ocupación de la trabajadora, este permiso apareció usado en alta proporción, especialmente por las obreras. El 71 por ciento de estas últimas dijo haberlo obtenido, lo que guarda cierta distancia con el 49 por ciento de las profesionales que señaló el goce de este beneficio.

La encuesta mostró que la mayoría de las trabajadoras pide este tipo de permiso más de una vez.

Cuadro N° 19
Trabajadoras según el número de licencias por enfermedad del hijo

| Número de Licencias | Nº | % |
|-----------------------|-----|-------|
| Una Licencia | 136 | 42,5 |
| Dos Licencias | 67 | 20,9 |
| Tres y más Licencias | 107 | 33,5 |
| No sabe / no contesta | 10 | 3,1 |
| TOTAL | 320 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Nota: Se consideró sólo el total de trabajadoras que usaron este derecho.

La proporción de trabajadoras que hizo uso de licencia por enfermedad del hijo resultó mayor en las empresas más grandes. Y también en la gran empresa fue mayor el número de veces que la trabajadora había pedido este permiso. (ver Anexo N° 2, cuadro XII y XIII).

En el año 1993, la ley extendió al padre el permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, pero dejando en manos de la madre la elección sobre quién lo utilizaría. La presente encuesta mostró que esta reforma legal no ha tenido casi aplicación. Sólo apareció un caso en que se había utilizado esta nueva modalidad. El no conocer la norma es el motivo que más se esgrimió para explicar por qué no se la usaba, pero lo cierto es que la desinformación no apareció como única razón. Los motivos que se señalaron fueron:

Cuadro N° 20
**Trabajadoras según razones para no usar el permiso al padre
 para cuidar al hijo enfermo**

| Razones | Nº | % |
|---|------------|--------------|
| No conocía este derecho | 119 | 36,5 |
| Ud. prefiere cuidar al hijo | 67 | 20,6 |
| Le crearía conflicto en el lugar de trabajo | 16 | 4,9 |
| El padre no quiso | 4 | 1,2 |
| El padre es trabajador independiente | 22 | 6,7 |
| No hay padre presente | 28 | 8,6 |
| Otro | 64 | 19,3 |
| No sabe / no responde | 6 | 1,8 |
| TOTAL | 326 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Nota: Se consideró sólo el total de trabajadoras que respondieron esta pregunta.

La opinión de los actores

Las organizaciones de trabajadores, y las mujeres trabajadoras en general, vienen planteando desde hace buen tiempo que el período durante el cual rige este derecho es excesivamente corto. Limitarlo hasta el momento en que el niño cumple un año de edad, lo hace francamente insuficiente. La opinión mayoritaria de las entrevistadas por su ampliación no fue sorprendente, pero menos esperada fue la opinión que en igual sentido expresaron los empleadores. Casi la mitad (44%) de ellos opinó que debería ampliarse. Esta posición fue menos generalizada en la gran empresa, donde sólo alcanzó al 37 por ciento de los empleadores o gerentes entrevistados. En la mediana empresa esta opinión fue sostenida por el 44 por ciento de los entrevistados y en la pequeña por el 48 por ciento.

La mayoría de las trabajadoras, se pronunció por la ampliación de este permiso:

Cuadro No 21
Opinión de empleadores y trabajadoras sobre el permiso para cuidar al hijo enfermo

| Opinión | Empleadores % | Trabajadoras % |
|-----------------------|------------------|-------------------|
| Debe ampliarse | 44,5 | 86,9 |
| Debe mantenerse | 43,5 | 9,7 |
| Otra modificación | 11,3 | 3,3 |
| Debe eliminarse | 0,5 | 0,0 |
| No sabe / no responde | 0,2 | 0,1 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Estas cifras varían un tanto, si se considera sólo al estrato de empleadores integrado por los empresarios propiamente y los ejecutivos del nivel más alto. La proporción que se pronunció por ampliar el período del permiso bajó al 33 por ciento; los que plantearon mantenerlo subieron al 49 por ciento; y los que propusieron otras modificaciones llegaron al 17 por ciento. La única respuesta en favor de eliminar este derecho salió de este estrato.

Licencias médicas antes del descanso prenatal

Este no es un derecho especialmente establecido en razón de la maternidad. Se trata de las licencias habituales por enfermedad, cuya indagación pareció interesante de incorporar porque en alguna medida, pueden estar indicando calidad de las condiciones laborales. Además, es una información que debiera ser considerada cuando se hacen

proposiciones de cambio o flexibilización del período de descanso maternal. Los datos se obtuvieron de las respuestas de las trabajadoras entrevistadas. No es pues un registro de las licencias que efectivamente constan en la empresa o en los organismos de salud.

Según esta información, la mayoría de las entrevistadas tuvo licencia médica durante el período prenatal: 497 entrevistadas (64%) declararon haber pedido licencia por razones de salud alguna vez antes del parto y el 20 por ciento tuvo licencia médica tres o más veces. Aunque no es posible establecer una relación causal entre la licencia y las malas condiciones laborales, se puede conjeturar que éstas podrían estar influyendo en la alta frecuencia de permisos de este tipo.

Las trabajadoras que tuvieron licencia en mayor proporción fueron las agentes, vendedoras y promotoras. El 73 por ciento de ellas logró este beneficio, mientras entre las trabajadoras de servicio y auxiliares sólo la mitad lo obtuvo.

Cuadro Nº 22
**Trabajadoras según el número de veces que
 tuvieron licencia médica antes del descanso prenatal**

| | Nº | % |
|------------------|------------|--------------|
| 1 vez | 221 | 27,9 |
| 2 veces | 112 | 14,1 |
| 3 y más veces | 159 | 20,1 |
| Sin licencia | 278 | 35,1 |
| No hay respuesta | 23 | 2,9 |
| TOTAL | 793 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Por otra parte, las licencias largas son frecuentes; casi la mitad de estos permisos tuvo una duración superior a los 15 días y la cuarta parte se extendió por 30 días o más, según se aprecia en el cuadro que sigue:

Cuadro N° 23
Trabajadoras según el número de días laborales con licencia médica antes del descanso prenatal

| | Nº | % |
|------------------|-----|-------|
| Hasta 5 días | 49 | 9,9 |
| 6 a 15 días | 193 | 38,9 |
| 15 a 29 días | 114 | 22,9 |
| 30 y más días | 124 | 24,9 |
| No hay respuesta | 17 | 3,4 |
| TOTAL | 497 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

La proporción de trabajadoras que obtuvo licencia médica durante el embarazo fue un poco más alto en la gran empresa (67%). En la mediana empresa la proporción fue de 60 por ciento y en la pequeña, de 65 por ciento.

No cabe duda que en la percepción de las trabajadoras las condiciones laborales en sus empresas tienen muchas deficiencias que endurecen el trabajo durante el embarazo y ponen en riesgo la salud. Al mismo tiempo los datos muestran que es apreciable el número de mujeres que debió ausentarse por enfermedad, lo que en algunos casos ocurrió por períodos prolongados. Paradojalmente –como ya se expuso– el traslado a un puesto de trabajo no perjudicial para la salud es un derecho poco invocado y ello no parece deberse a que sea un derecho ignorado por las trabajadoras. Por el contrario, las respuestas revelaron que en

medida aceptable, tienen la información pertinente. El 77 por ciento mostró conocer el beneficio y también la mayoría (70%) sabe que este traslado no puede afectar su remuneración.

Es posible que en muchos casos el cambio de puesto de trabajo sea irrelevante para las condiciones específicas de salud que la trabajadora enfrenta. Es posible también que el traslado afecte mucho la organización del trabajo en la empresa o que éste tenga lugar cuando las relaciones laborales sean más armoniosas, no haciéndose la solicitud cuando ello hace prever un conflicto. Sería necesario indagar sobre las causas que explican este comportamiento de abstención, ya que su mejor uso podría –quizás– beneficiar no sólo la salud de la embarazada y de su hijo, sino también el rodaje de la empresa.

4. El derecho a sala cuna

La mujer que trabaja remuneradamente se ve enfrentada a diversas tensiones producto de las exigencias que el mundo doméstico y el mundo del trabajo le demandan y que suelen ser difíciles de compatibilizar. Sin duda el cuidado de los hijos es una de ellas y tal como lo establecen diversos estudios, es uno de los aspectos más cruciales a la hora de decidir incorporarse o salir del mercado de trabajo, optar por uno u otro trabajo o jornada laboral.

Nuestra normativa laboral incluye, dentro de las normas de protección a la maternidad disposiciones respecto del cuidado de los hijos. El artículo 203 del Código del Trabajo establece: *“los establecimientos 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”*.

La normativa de protección a la maternidad en Chile se remonta al año 1917. Una de las primeras leyes sociales fue la ley sobre salas cuna¹⁴. En 1925 se dictó el Decreto Ley 442¹⁵, primer texto legal que llevó como título la protección a la maternidad, pero siempre tomando como beneficiaria de sus normas a la mujer trabajadora obrera exclusivamente.

Posteriormente el Código del Trabajo de 1931 (D.F.L. 178) mantuvo la exclusión de las empleadas de los beneficios de sala cuna y de amamantamiento. Sólo en 1953, la ley 11.462, extendió la protección a la maternidad a las trabajadoras empleadas y obreras del sector privado, incluidas "aquéllas que trabajen en su domicilio" (art. 307 del C.del T. de 1931).

Las normas de protección a la maternidad tuvieron otras modificaciones legales hacia fines de la década del sesenta. Respecto de salas cuna y derecho de alimentación, éstas establecieron en esencia: Primero, la obligación de los establecimientos que ocupen veinte o más obreras y empleadas de cualquier edad o estado civil, de mantener salas cuna "en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años, y dejarlos mientras estén en el trabajo" (art. 315). Segundo, el derecho de las madres a disponer, "para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán trabajadas efectivamente para todos los efectos del pago del salario, cualquier sea el sistema de remuneración" (art. 318). Además, se extendió esta protección a las trabajadoras del sector público.

(14) Ley No 3.186 en la cual se obligaba a los establecimientos, empresas o servicios industriales que operaban con 50 o más obreras, mayores de 18 años, a mantener salas cunas anexas al trabajo para que la mujer pudiera dejar a sus hijos mientras trabajaba, estableciendo que tendrían derecho a disponer de una porción de tiempo para amamantar a sus hijos.

(15) Dicho decreto, entre otras normas, recogió la que obligaba a la mantención de salas cuna para la atención de los hijos durante el primer año de edad que introdujera la Ley 3.186, pero aquí amplió dicha carga a los establecimientos comerciales y no sólo a los industriales como en la anterior. Incluso más, indicaba que aún cuando dichos establecimientos pertenecieran a personas jurídicas -fueran entidades de Derecho Público o destinadas a fines de beneficencia- mantendrían esta obligación. Ampliaba también el límite del número de mujeres que se requería, ahora bastaban 20 y no 50, y no existía exigencia en cuanto a la edad de ellas.

El D.L. 2.200¹⁶ de 1978 mantuvo los derechos de sala cuna y alimentos introduciéndoles algunas modificaciones menores como es que el empleador cumple con la obligación legal de sala cuna si paga los gastos directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos y que el permiso para dar alimentos se extiende en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta. Pero otras normas generales de la protección a la maternidad sí fueron modificadas. Después, la ley 18.620 de 1987 que refundió la legislación laboral vigente hasta esa fecha –constituyendo el nuevo Código del Trabajo– reprodujo las normas de sala cuna y de alimentos en el Título De La Protección a la Maternidad .

Con posterioridad se incorporó a esta normativa, a través de la Ley 19.408 de 1995, una nueva obligación: deben proveer también sala cuna los centros y complejos comerciales administrados por una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos veinte o más trabajadoras. Asimismo, se estableció que en los períodos de vacaciones los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de sala cuna (ley 19.250 de 1992).

En su esencia, toda esta normativa está inspirada en la idea de que la sociedad y la empresa deben garantizar la compatibilidad entre el trabajo para el mercado que realizan las mujeres y la maternidad. Si bien la mayor parte de los costos de maternidad caen sobre el sistema de seguridad y sobre el Estado, el cuidado de los hijos de las trabajadoras se entregó a las empresas. Pero no se responsabilizó a todo el empresariado sino exclusivamente a los empleadores de mujeres.

Como en la época de la ley el cuidado de niños se asociaba especialmente a las mujeres y no a la familia, se estableció como un derecho que sólo las trabajadoras pueden impetrar. Pero la ley no lo

(16) Este decreto también reglamentó la situación de las salas cuna en aquellos establecimientos en que laboren 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, para que las madres puedan dejar a sus hijos menores de 2 años, como así también les pueden dar alimentación, pero agrega la disposición pertinente, que se cumple con esta obligación si el empleador paga los gastos de la sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleva a su hijo menor de 2 años. Le corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles velar por el cumplimiento de las disposiciones que dicen relación con ellas.

aseguró a todas las trabajadoras. A diferencia de los otros derechos de maternidad y seguramente con el fin de no gravar excesivamente a los pequeños empresarios en un momento de fomento de la empresa nacional, obligó sólo a los establecimientos que tienen a lo menos 20 trabajadoras, que puede presumirse son más grandes. Estos dos criterios han sido factores de fuerte discriminación femenina.

La ley señala distintas modalidades para cumplir la obligación, pero esta flexibilidad no parece suficiente para los cambios que han ocurrido en el ámbito del trabajo. Por otra parte y como ocurre con todo el derecho laboral, estas normas establecen el beneficio mínimo, que las partes pueden ampliar.

Conocimiento respecto del derecho a sala cuna

El conocimiento que tienen los actores respecto del derecho a sala cuna es bastante alto. El 79 por ciento de las trabajadoras entrevistadas sabe que este derecho existía. Sin embargo, su conocimiento no es muy preciso, ya que sólo el 43 por ciento indicó correctamente el número de trabajadoras exigido en una empresa para que legalmente esté obligada a proveer medios para el cuidado de niños. La cuarta parte (25,9%) de las entrevistadas dijo no saber cómo establece la ley este requisito, y el resto de las respuestas indicó un número equivocado que en algunos casos fue mayor (25 trabajadoras) y en otros menor (10 o 15 trabajadoras). En cambio, saben con mayor exactitud quién debe financiar las salas cuna. Una amplia mayoría (85,2%) contestó correctamente que era el empleador quien debía costear los gastos de su instalación y funcionamiento.

El cumplimiento de las empresas

Con el objetivo de que la mujer trabajadora que ha tenido un hijo pueda continuar laborando, la legislación vigente establece la obligación de que todo establecimiento que ocupe veinte (20) o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, de proporcionar servicios de salas cuna, en las que se pueda dar alimentos a los menores de dos años y dejarlos mientras sus madres están trabajando (artículo 203 del Código del Trabajo).

Dada esta distinción que hace la ley para evaluar el cumplimiento de la norma se analizaron separadamente las empresas, según tuvieran más o menos de 20 trabajadoras. Aún cuando las empresas que tienen un número menor no están obligadas a atender al cuidado de los hijos de sus trabajadoras, pueden otorgar algún beneficio a modo de concesión o de cumplimiento de negociaciones colectivas o individuales. En el siguiente cuadro se muestra el comportamiento de estas empresas:

Cuadro N° 24
**Situación del beneficio de sala cuna en empresas de
 menos de 20 trabajadoras**

| | Nº | % |
|--|-----|-------|
| Dispone de sala cuna | 0 | — |
| Paga los gastos de sala cuna | 5 | 2,0 |
| Le paga un bono a la trabajadora | 5 | 2,0 |
| No da ningún beneficio relacionado con sala cuna | 237 | 96,0 |
| Total | 247 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Como se aprecia, la gran mayoría de las empresas se atiene a la ley en esta materia y consecuentemente no otorga ningún beneficio relacionado con sala cuna. Sin embargo, interesa destacar que el 4 por ciento de las empresas de la muestra tiene un comportamiento distinto: cinco empresas pagan a sus trabajadoras una sala cuna externa y otras cinco les pagan un bono para que ella financie el cuidado de su hijo. Ninguna de estas empresas ha instalado sala cuna propia. La cifra es muy baja, considerando que no todas son empresas pequeñas y vulnerables -porque no en todos los casos tener bajo empleo femenino significa tener bajo empleo- e indica el escaso poder de negociación de las mujeres de este sector.

El número de empresas que cumplen sin tener la obligación es reducido; sin embargo es importante caracterizarlas de acuerdo con algunos indicadores. En su mayoría son empresas pequeñas (hasta 49 trabajadores) y medianas (entre 50 y 100 trabajadores). Sólo hay una empresa con más de 100 trabajadores que paga un bono a las mujeres con hijos menores de 2 años. Las empresas que pagan los gastos de sala cuna pertenecen a la industria manufacturera y al sector de comercio; mientras que las que otorgan un bono en dinero se encuentran dispersas en distintos sectores: agricultura, comercio, establecimientos financieros y servicios comunales. Estas empresas que otorgan el beneficio de sala cuna sin tener la obligación se concentran en dos regiones: Metropolitana y Valparaíso. Mientras que las cinco empresas que otorgan un bono a las trabajadoras están distribuidas en todas las regiones de la muestra.

Otra es la situación de las empresas con 20 mujeres o más, para las cuales hay una norma específica que ya señalamos. A continuación se muestran los datos de este sector en relación con la forma en que cumplen su obligación legal:

Cuadro N° 25
Situación como opera el derecho a sala cuna en empresas
con 20 o más trabajadoras

| | Nº | % |
|------------------------------------|-----|-------|
| Dispone de sala cuna de la empresa | 14 | 9.3 |
| Paga los gastos de sala cuna | 87 | 57.6 |
| Le paga un bono a la trabajadora | 25 | 16.6 |
| No da ningún beneficio | 25 | 16.6 |
| TOTAL | 151 | 100.0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Se encontraron 25 empresas que hacían caso omiso de esta obligación legal. Sin embargo, si se considera en forma estricta la normativa vigente, el incumplimiento se eleva al doble (33,2%), ya que a aquéllas que no otorgan ningún beneficio deben agregarse las que pagan directamente un bono a las trabajadoras. En efecto, la interpretación administrativa de la ley ha señalado que no procede que el empleador otorgue el beneficio de sala cuna mediante la entrega de una suma de dinero a la madre trabajadora, como tampoco que pague directamente a ella un bono compensatorio del mismo (dictamen de la Dirección del Trabajo, Ordinario 8365/252 de 17.11.87).

En las 25 empresas que no otorgan ningún beneficio en relación al derecho a sala cuna hay 59 trabajadoras con hijos menores de 2 años, que representan el 4,2 por ciento del total de trabajadoras que tienen el derecho. Entre las 25 empresas que incumplen hay 5 que al momento de ser encuestadas no tenían trabajadoras con hijos menores de dos años.

La norma de sala cuna se cumple preferentemente bajo la modalidad de convenio con una sala cuna externa a la que las trabajadoras llevan sus hijos y el empleador paga. Como era de esperar,

la modalidad que la ley contempla de construir y mantener servicios comunes de salas cuna en el caso de los establecimientos en una misma área geográfica, no fue una opción mencionada por ninguna de las empresas entrevistadas. Esta parte de la norma no ha operado nunca en el país, a pesar de que sin duda tiene ventajas de costo.

El comportamiento respecto de la obligación de sala cuna no es homogéneo entre las empresas. Diversos factores, entre ellos el **tamaño de las empresas**, parecen incidir en la dispersión de las conductas.

Una hipótesis relacionada con este tema –y que los datos obtenidos ilustran– señala que las empresas con un mayor incumplimiento son las que tienen un número de trabajadoras cercano al límite de 20 que la ley establece.

Cuadro N° 26
Situación como opera el derecho a sala cuna, según tamaño de empresa
(número de empresas)

| N° de trabajadoras en las empresas | Disponen de sala cuna | | Paga sala cuna externa | | Paga bono a trabajadoras | | No otorga beneficio | | TOTAL | |
|------------------------------------|-----------------------|------|------------------------|------|--------------------------|------|---------------------|------|-------|-------|
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| 20 - 29 | 0 | 0 | 14 | 41,2 | 8 | 23,5 | 13 | 38,2 | 34 | 100,0 |
| 30 - 39 | 0 | 0 | 14 | 70,0 | 2 | 10,0 | 4 | 20,0 | 20 | 100,0 |
| 40 - 49 | 1 | 6,3 | 8 | 50,0 | 3 | 18,8 | 4 | 25,0 | 16 | 100,0 |
| 50 - 59 | 0 | 0 | 6 | 60,0 | 2 | 20,0 | 2 | 20,0 | 10 | 100,0 |
| 60 y más | 13 | 18,6 | 45 | 64,3 | 10 | 14,3 | 2 | 2,9 | 70 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Estos resultados muestran que casi el cuarenta por ciento del incumplimiento de las normas de sala cuna ocurre en empresas que tienen entre 20 y 29 trabajadoras. La infracción disminuye en las empresas con mayor número de trabajadoras, cumpliéndose casi plenamente la norma en las empresas grandes.

Se suele decir que el límite de 20 trabajadoras genera discriminación, en el sentido que muchas empresas prefieren contratar hasta la trabajadora número 19 para no verse alcanzados por la norma. De acuerdo con los resultados del estudio, 7 empresas de un total de 398 entrevistadas declararon tener 19 trabajadoras al momento de ser interrogadas. Es decir, este valor no aparece con una frecuencia extraordinaria. Sin embargo, al considerar las empresas con 17 y 18 trabajadoras, esta proporción aumenta: hay 13 empresas con 18 trabajadoras y 12 con 17.

Las salas cuna están sólo en las empresas más grandes. De las 14 empresas con sala cuna propia, 12 se ubican en el estrato de las grandes, es decir con más de 200 trabajadores; una es mediana, con 140 trabajadores; y una pequeña, con 46 trabajadores. La mayoría de las empresas, -cualquiera sea su tamaño- paga los servicios de una sala cuna externa.

La gran empresa cumple plenamente la obligación que la ley le impone. Sólo el 3 por ciento no lo hace (al momento del estudio). En este tramo, la quinta parte de las empresas habilita y mantiene sala cuna en la propia empresa. Un grupo más pequeño (14%) paga un bono a la trabajadora y la mayoría opta por contratar externamente este servicio.

La empresa de menor tamaño -que tiene entre 30 y 59 trabajadoras- no instala sala cuna, y cumple su obligación contratando una externa. El incumplimiento en este estrato es muchísimo mayor, alcanzando cerca de la cuarta parte de estas empresas.

En las empresas con bajo número de trabajadoras también se paga en forma externa; pero sube mucho el incumplimiento absoluto y el incumplimiento mediante el expediente de reemplazo de la obligación por un bono.

Otro factor que diferencia a las empresas respecto del cumplimiento de la obligación de sala cuna es la **modalidad de contratación**. Para fijar el límite de 20 trabajadoras, la norma no distingue qué tipo de contrato se ha celebrado con ellas. De ello se desprende que cualquiera sea la duración del contrato existe la obligación de otorgar el beneficio. Sin embargo, pareciera que el comportamiento de las empresas se ve influido por este aspecto. Los datos indican que de las 12 empresas del tramo de 20 a 29 trabajadoras que estaban incumpliendo, la mitad tenía menos de veinte mujeres con contrato indefinido. Completaba su planilla con trabajadoras contratadas a plazo fijo y/o por faena.

La **presencia sindical** también puede ser un factor de diferenciación relacionado con el cumplimiento de la obligación de sala cuna. Si se considera a las empresas que no tienen esta obligación legal, en tres de las 5 empresas que pagan a sus trabajadoras una sala cuna externa había sindicato. Una situación similar ocurre con las 5 empresas que le pagan un bono a las trabajadoras para que financien el cuidado de su hijos.

En las empresas con 20 o más trabajadoras, la existencia de sindicatos al interior de las empresas pareciera favorecer el cumplimiento de esta norma. Dicho comportamiento se grafica en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 27
Cumplimiento de la obligación de sala cuna en empresas con 20 o más trabajadoras, según presencia-ausencia sindical

| | Cumple con el derecho a sala cuna | Paga bono a trabajadoras | No otorga el beneficio de sala cuna |
|-------------------------|-----------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| Empresas con sindicatos | 57 | 18 | 10 |
| Empresas sin sindicato | 44 | 7 | 15 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Un cuarto factor de diferenciación en el cumplimiento/incumplimiento de las empresas con 20 o más trabajadoras, es el **sector económico** al que pertenece la empresa. Si se considera el total de empresas en esa condición –al margen de su representatividad en la muestra– el sector de la industria manufacturera es el que más cumple con el derecho a sala cuna. Pertenecen a la industria: poco más del 70 por ciento de las empresas que disponen de sala cuna, casi el 60 por ciento de las empresas que tienen convenio con una sala cuna externa, y casi la mitad de las empresas que otorgan un bono a las trabajadoras. Del resto de los sectores sólo destaca el comercio, segundo sector en importancia de los que establecen convenios con otras salas cuna (30%) y paga un bono a las trabajadoras (33%). Sin embargo, es también el sector que más incumple (44%).

Finalmente la **distribución regional** es otro factor de diferenciación en el cumplimiento. El siguiente cuadro muestra el comportamiento de las empresas en las cuatro regiones de la muestra. Por tratarse de pocos casos, es necesario tomar dichos resultados sólo de modo referencial y como una tendencia general.

Cuadro Nº 28 .
**Situación de cumplimiento de la obligación de sala cuna
 de las empresas por región**
 (Empresas con 20 o más trabajadoras)

| REGIONES | Número de empresas que cumplen | Porcentaje sobre el total de empresas de cada región |
|---------------|--------------------------------|--|
| Metropolitana | 63 | 67,0 |
| Valparaíso | 15 | 65,2 |
| O'Higgins | 7 | 70,0 |
| Bio - Bio | 15 | 8,2 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Los datos permiten concluir que la diferencia entre las empresas localizadas en las cuatro regiones de la muestra en relación con cumplimiento del derecho a sala cuna es marginal. La Sexta región aparece con el mayor porcentaje de cumplimiento y el incumplimiento más bajo; mientras que la Quinta región tiene el cumplimiento más bajo y también el incumplimiento más alto.

El cumplimiento según las trabajadoras

A las trabajadoras entrevistadas también se les preguntó por el cumplimiento del derecho a sala cuna de sus respectivas empresas. Aunque sus respuestas no son comparables por tratarse de universos distintos, éstos sirven de referencia respecto de lo declarado por las empresas. Seis trabajadoras de empresas con menos de 20 empleadas declararon que en sus lugares de trabajo se otorgaba el beneficio de sala cuna y 13 manifestaron que se les pagaba un bono a las mujeres con hijos menores de 2 años.

De las 433 trabajadoras entrevistadas en empresas con 20 o más mujeres, 115 dijeron que no se daba ningún beneficio; 47 que se pagaba bono; 259 que en sus empresas se disponía de sala cuna o tenían un convenio con una externa; y 12 no sabían si se otorgaba el derecho.

Los costos de las salas cuna

El costo de instalación y funcionamiento de las salas cuna es de cargo exclusivo del empleador, por ello resulta importante conocer los valores que las distintas empresas asignan para su financiamiento. Se preguntó sobre los costos de cada una de las modalidades que la ley contempla -sala cuna de la empresa o externa- y en el caso de las que proporcionan un bono, el valor de éste por niño. Una primera constatación de las respuestas entregadas por los empleadores es la gran dispersión de los costos por niño, lo que está indicando la ausencia de

criterios uniformes. Al considerar los valores promedio de cada una de las modalidades utilizadas por las empresas, llama la atención que el costo del bono sea ostensiblemente más bajo que el de sala cuna; esto es especialmente relevante si se considera que la opción de pagar un bono está siendo utilizada con bastante amplitud por las empresas, a pesar de que la ley no lo permite. Esta modalidad cuenta con gran aceptación entre los empleadores, y aunque en menor grado, entre las trabajadoras también aparece como una opción atractiva. Por lo tanto, cualquier modificación legal en esa dimensión debiera regular el monto a otorgar.

Cuadro N° 29

Costo de la obligación de sala cuna según modalidad adoptada

| Modalidad adoptada en el cumplimiento de la obligación | Rangos (\$) | Promedio (\$) |
|--|------------------|---------------|
| Sala cuna propia | 60.000 - 134.000 | 89.745 |
| Sala cuna externa | 15.000 - 150.000 | 61.961 |
| Bono | 15.000 - 94.100 | 39.446 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

¿Y las trabajadoras a quienes la ley no cubre?

De las 793 trabajadoras entrevistadas, 545 tenían hijos menores de 2 años. De estas últimas 314 pertenecían a empresas con 20 mujeres o más, lo que significa que sólo el 57,6 por ciento de las que tiene necesidad de cuidado de sus hijos pequeños tiene el derecho a que la empresa le provea medios para hacerlo.

En las empresas con menos de 20 mujeres, 8 trabajadoras acceden a sala cuna o reciben un bono en dinero por su hijo, es decir sólo el 3,4 por ciento del total de trabajadoras de este estrato de empresas. Hay 5 que voluntariamente no hacen uso del beneficio, a pesar de que en sus empresas lo proporcionan. Por lo tanto, más del 90 por ciento queda sin ningún tipo de protección en el cuidado de sus hijos menores.

En las empresas que deben cumplir con la obligación de sala cuna casi un tercio de las trabajadoras quedan desprotegidas por incumplimiento de la norma, y un quinto opta por no hacer uso del derecho. Así sólo la mitad de las trabajadoras se beneficia realmente, ya sea a través de uso de sala cuna o recibiendo un monto en dinero.

Cuadro N° 30
Situación de las trabajadoras con hijos menores de 2 años en empresas con 20 o más trabajadoras, según uso del beneficio de sala cuna

| Usos del beneficio de sala cuna | Nº | % |
|---|-----|-------|
| Usuarías de sala cuna | 122 | 38,9 |
| Que reciben un bono | 35 | 11,1 |
| Que voluntariamente no hacen uso de la sala cuna | 65 | 20,7 |
| Quedan sin beneficio por incumplimiento de la empresa | 91 | 29,0 |
| No sabe / no contesta | 1 | 0,3 |
| TOTAL | 314 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Las usuarias de las salas cuna

El régimen de sala cuna en la empresa o en un lugar cercano a ésta, no es la opción de todas las trabajadoras. Las dificultades de transporte, —especialmente en las grandes ciudades como Santiago— o el contar con recursos para que el niño permanezca en su hogar durante su primer tiempo de vida, hace que muchas trabajadoras no usen este derecho. Explica también que la práctica lo haya transformado —en muchos casos— en la entrega de una cantidad de dinero que apoye el cuidado en el hogar.

Sin embargo, junto a este sector de mujeres hay otro numéricamente significativo, que aprecia el servicio de sala cuna que la empresa provee, lo utiliza plenamente y lo evalúa positivamente.

Cuadro N° 31

Situación de las trabajadoras con hijos menores de 2 años en las empresas, según uso del beneficio de sala cuna (*)

| Usos del beneficio de sala cuna | Nº | % |
|--|-----|-------|
| Hacen uso de sala cuna | 126 | 52,9 |
| Reciben un bono por sala cuna | 41 | 17,2 |
| No hacen voluntariamente uso de la sala cuna | 71 | 29,8 |
| TOTAL | 238 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995
(*) Incluye a trabajadoras de todas las empresas.

Más de la mitad de las trabajadoras con hijos no mayores de dos años hace uso de la sala cuna, sea ésta de la propia empresa o externa pagada por la empresa. Menos de un quinto de las trabajadoras recibe un bono por sala cuna. Probablemente pagan a otra persona por el cuidado del menor, o utilizan una sala cuna de su elección. Sin embargo, los antecedentes no permiten determinar exactamente cuál es la situación de este grupo. Esta cifra resulta significativa si se considera que existe una opinión favorable entre las trabajadoras respecto de cambiar la sala cuna por el pago de un bono en dinero.

El 30 por ciento de las trabajadoras no hace voluntariamente uso de la sala cuna. Las razones que señalaron son en primer lugar no querer sacar al niño de la casa para evitar que se enferme –debido a la distancia entre la casa y la sala cuna– o a la mayor contaminación ambiental (43,9%). Una segunda razón es la desconfianza hacia la sala cuna y la preferencia porque sea cuidado por personas como familiares, empleadas, o vecinas (42,1%).

Otro aspecto interesante es el referido a las **ocupaciones** de las usuarias, en la medida que ellas pueden afectar la decisión de uso o no de la sala cuna. Al realizar el análisis sobre el total, las principales usuarias son las obreras y supervisoras (32,5%); las oficinistas de nivel inferior (27,8) y las de nivel medio y superior (19%). Mientras que vendedoras, agentes y promotoras son las que hacen menos uso, probablemente por los extensos horarios del comercio que son poco compatibles con los de las guarderías.

El siguiente cuadro muestra el uso de la sala cuna que hacen las trabajadoras según su ocupación:

Cuadro No 32
Usuaris de sala cuna según ocupaciones

| Ocupaciones | Nº | Porcentaje sobre el total de cada ocupación |
|--------------------------------------|----|---|
| Obreras y supervisoras | 41 | 29.9 |
| Oficinistas nivel inferior | 35 | 11.7 |
| Oficinistas nivel medio y superior | 24 | 19.2 |
| Profesionales y técnicas | 11 | 17.7 |
| Ayudantes y trabajadoras de servicio | 9 | 9.1 |
| Vendedoras, agentes y promotoras | 5 | 4.6 |
| Otras | 1 | 7.8 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

En relación a las trabajadoras que reciben un bono a cambio de este beneficio, esta modalidad es más recurrente entre oficinistas de nivel inferior, trabajadoras administrativas y obreras u operarias. El monto de dicho bono de acuerdo con lo manifestado por las trabajadoras es variado y fluctúa entre los \$10.000 y \$65.000 (Ver Anexo, cuadro XIV). Cabe recordar que –de acuerdo con la versión de las empresas– el bono va desde \$15.000 hasta \$94.100, como se mencionó en la sección relativa a los costos de la sala cuna.

El nivel de ingreso expresado a través de su salario mensual también es un factor que diferencia a las usuarias de sala cuna. Los resultados indican una clara segmentación, que muestra que el menor salario determina un mayor uso de la sala cuna: Dos tercios de las entrevistadas que utilizan la sala cuna tienen ingresos inferiores a los \$199.000. El resto de los tramos y su respectivo comportamiento se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Cuadro No 33
Usuaris de salas cuna según ingresos

| Salarios mensuales declarados por las trabajadoras | Usuaris de sala cuna | |
|--|----------------------|-------|
| | Nº | % |
| Menos de \$99.999 | 39 | 31,0 |
| \$100.000 a \$199.999 | 45 | 35,7 |
| \$200.000 a \$299.999 | 19 | 15,1 |
| \$300.000 a \$399.999 | 7 | 5,5 |
| \$400.000 a \$499.999 | 11 | 8,7 |
| Más de \$500.000 | 4 | 3,2 |
| No sabe / no contesta | 1 | 0,8 |
| TOTAL | 126 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

La opinión de las usuarias de salas cuna en general es positiva respecto de este servicio. Sin embargo, uno de los aspectos difíciles son los traslados del menor desde y hacia la sala cuna. Sólo un tercio de las trabajadoras considera que es fácil el traslado, mientras que el resto lo considera difícil o muy difícil (ver Anexo N° 2, cuadro XV).

Los otros aspectos consultados sobre la calidad del servicio de sala cuna fueron bien evaluados. La opinión de las usuarias respecto del cuidado que reciben sus hijos es muy positiva: La mayoría lo calificó como bueno o muy bueno. Una percepción similar tuvieron respecto de la adecuación del horario de la sala cuna al de la jornada laboral (ver Anexo N° 2, cuadro XVI).

Cuadro N° 34
Opinión de las usuarias respecto de los cuidados
que reciben sus hijos

| Calificación de los cuidados que recibe el hijo | Nº | % |
|---|-----|-------|
| Muy buenos | 45 | 35,7 |
| Buenos | 67 | 53,2 |
| Regulares | 11 | 8,7 |
| Malos | 2 | 1,6 |
| Muy malos | 1 | 0,8 |
| TOTAL | 126 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Opiniones de empleadores y trabajadoras sobre la actual normativa

Los distintos grados de adhesión de empleadores y trabajadoras respecto de las normas de salas cuna establecidas en la legislación pueden ser un buen indicador de la necesidad de mantener, modificar o readecuar algunas de las regulaciones establecidas. Para conocer la voz de la empresa se consideró solamente a los empleadores y ejecutivos, que representan las tres cuartas partes del total de informantes¹⁷, se excluyó la opinión de empleados no ejecutivos (supervisores, secretarias y otros).

Una primera distinción respecto de la opinión de los actores sobre este derecho, se refiere a su acuerdo o desacuerdo respecto de la norma contenida en el Código del Trabajo. Casi la mitad de los empleadores opina que debe mantenerse la normativa tal como está, mientras que algo más de la mitad se inclina por su modificación. Al hacer el ejercicio

(17) De las 398 entrevistas realizadas en las empresas, 307 fueron respondidas por empresarios y ejecutivos.

de considerar exclusivamente la opinión de los empleadores, gerentes, subgerentes y directores, la opción por mantener la obligación como está planteada hoy día en la legislación disminuye levemente a un 43 por ciento y la que está por modificar la normativa aumenta a un 56 por ciento.

Las opiniones de las trabajadoras –en cambio– están mayoritariamente en desacuerdo con la legislación vigente: sólo un quinto manifiesta conformidad con la actual norma. Los resultados se reflejan en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 35
Opiniones respecto de la norma vigente de sala cuna

| Opiniones sobre el derecho a sala cuna | Empleadores | | Trabajadoras | |
|---|-------------|-------|--------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % |
| Debe mantenerse tal como está establecido | 139 | 45,3 | 154 | 19,4 |
| Debe modificarse | 161 | 52,4 | 633 | 79,8 |
| No sabe / no contesta | 7 | 2,3 | 6 | 0,8 |
| TOTAL | 307 | 100,0 | 793 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

El derecho a sala cuna de acuerdo con la normativa actual afecta sólo a aquellos empleadores que tienen 20 o más trabajadoras contratadas. Por ello es interesante conocer las opiniones de los empleadores, haciendo la distinción mencionada. Los empleadores que no tienen la obligación de sala cuna son más proclives a mantener la normativa vigente, ya que ésta no les afecta. En tanto, los que tienen la obligación, opinan que sí debiera modificarse. Las modificaciones pueden estar referidas a distintos aspectos: financiamiento, establecimiento de condiciones para ser beneficiaria y/o beneficiario, ubicación de la sala cuna respecto de la empresa, etc.

A todos aquellos empleadores y trabajadoras que opinaron que las normas de sala cuna debían ser modificadas, se los interrogó respecto de qué aspectos ellos cambiarían. Un primer tópico se refirió al financiamiento, que hoy es de cargo exclusivo del empleador. La opinión mayoritaria de los empleadores¹⁸ es que el costo de las salas cuna sea compartido en forma tripartita entre Estado, trabajadoras y empleadores. Para las trabajadoras esta modalidad es la segunda opción, ya que la mayoría opina que debe mantenerse a cargo del empleador.

Una consideración aparte es la alternativa de modificar absolutamente el derecho a sala cuna, pasando a pagar directamente a las trabajadoras un monto en dinero para que ellas puedan decidir qué hacer con el menor. Un poco más de un cuarto de los empleadores está por esta opción (42 empleadores de un total de 161), sin embargo no se sabe si estarían dispuestos a costearlo en su totalidad, ni tampoco el monto del bono. En cambio, una proporción menor de las trabajadoras (17,5%) está por la opción del pago directo.

El pago de un bono directamente a las trabajadoras puede interpretarse como una forma de flexibilizar la norma vigente, de manera que existan más opciones que las actuales. Entre sus ventajas se puede señalar la libertad de decisión y de acción relacionado con el cuidado de los menores. Sin embargo, hay desventajas que debieran ser consideradas. Primero, el pago directo podría encubrir situaciones de remuneraciones bajas, y en lugar de ser una solución para el cuidado de los menores sería una forma de paliar otras necesidades insatisfechas. Segundo, la fiscalización del cumplimiento del pago y su uso efectivo en costear una sala cuna de libre elección o una persona que se haga cargo del menor. De llevarse a cabo una modificación en esta línea, debiera regularse el monto del bono a ser entregado a la trabajadora para evitar arbitrariedades.

(18) Si se consideran exclusivamente las opiniones de los empleadores, gerentes, subgerentes y directores el 8 por ciento se inclina por la opción del financiamiento compartido, y un cuarto por la de entregar un bono a las trabajadoras.

Cuadro N° 36
Opiniones respecto de la norma sobre el
financiamiento de sala cuna

| Opiniones | Empleadores | | Trabajadoras | |
|--|-------------|-------|--------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % |
| Debe ser compartido (empleador, trabajadoras y Estado) | 76 | 47,2 | 271 | 42,8 |
| Debe cambiarse por un bono para la trabajadora | 42 | 26,1 | 111 | 17,5 |
| Debe ser de cargo exclusivo del Estado | 11 | 6,8 | 31 | 4,9 |
| Debe ser de cargo exclusivo del empleador | 18 | 11,2 | 169 | 26,7 |
| Otra alternativa | 11 | 6,8 | 7 | 1,1 |
| No sabe / no contesta | 3 | 1,9 | 44 | 7,0 |
| TOTAL | 161 | 100,0 | 633 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Nota: las opiniones son de los empleadores y trabajadoras que opinaron que había que modificar la normativa de sala cuna

Otro aspecto que ha generado controversia es la exigencia de 20 o más trabajadoras por establecimiento, para que se dé la obligación de sala cuna, norma que sería causa de discriminación hacia las mujeres. De alguna forma los datos ya presentados confirman esta afirmación. En el siguiente cuadro se muestran las opiniones de empleadores y trabajadoras respecto de este punto:

Cuadro N° 37
**Opiniones respecto del mínimo de trabajadoras por empresa
 para que exista la obligación de salas cuna**

| Opiniones | Empleadores | | Trabajadoras | |
|---|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | Nº | % | Nº | % |
| No importa la cantidad de trabajadoras. debiera cubrir las a todas | 83 | 51,6 | 327 | 51,7 |
| Debiera cubrir a hombres y mujeres sin un número mínimo por establecimiento | 31 | 19,3 | 242 | 38,2 |
| Otra | 32 | 19,9 | 26 | 4,1 |
| No sabe / no contesta | 15 | 9,2 | 38 | 6,0 |
| TOTAL | 161 | 100,0 | 633 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Los resultados señalan en forma clara que para más de la mitad de los empleadores y casi la totalidad de las trabajadoras, no es una opción deseable. Ello indica una opinión más o menos consensuada: la actual norma requiere modificaciones en este punto. Incluso un quinto de los empleadores y casi el 40 por ciento de las trabajadoras manifestaron que debiera hacerse extensiva a hombres y mujeres, mostrando una posición más avanzada en relación con una maternidad socialmente asumida y no de exclusiva responsabilidad de las mujeres.

Un 20 por ciento de los empleadores señaló otra alternativa de cambio. Entre ellos, la mayoría se inclinó por disminuir el mínimo de trabajadoras que contempla la legislación.

Otro aspecto es la ubicación de las salas cuna. La opinión mayoritaria de empleadores y trabajadoras es que se ubiquen junto a la empresa. Como segunda opción se plantea que sea cerca del domicilio de las trabajadoras, aunque por la diversidad de comunas en las que las trabajadoras residen, es compleja su implementación desde la empresa.

Los resultados que indican una preferencia por la ubicación de la sala cuna junto a la empresa concuerdan con una encuesta realizada por el Centro de Estudios de la Mujer (CEM)¹⁹ a 594 trabajadoras asalariadas en 1989: el 91,2 por ciento de ellas se inclinó porque las salas cuna se ubiquen cerca de los lugares de trabajo.

Cuadro N° 38
Opiniones respecto de la ubicación de las salas cuna

| Opiniones | Empleadores | | Trabajadoras | |
|---|-------------|-------|--------------|-------|
| | Nº | % | Nº | % |
| Deberían ubicarse junto a la empresa donde trabaja | 80 | 49,8 | 408 | 64,5 |
| Deberían ubicarse cerca del domicilio de la trabajadora | 33 | 20,5 | 131 | 20,7 |
| La ubicación no es importante | 16 | 9,9 | 29 | 4,6 |
| Otra | 25 | 15,5 | 29 | 4,6 |
| No sabe / no contesta | 7 | 4,3 | 36 | 5,7 |
| TOTAL | 161 | 100,0 | 633 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

(19) Centro de Estudios de la Mujer (CEM). Demandas de las mujeres asalariadas. Santiago 1989.

5. *El derecho de alimentación del menor de dos años*

Este derecho está consagrado por el artículo 206 del Código del Trabajo que dispone lo siguiente:

“Las madres tendrán derecho a disponer para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración”.

“El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna”.

Aún cuando no lo establece expresamente, la disposición anterior se ha interpretado restringiendo su validez sólo a las empresas que tienen 20 mujeres o más por establecimiento, es decir las que tienen también la obligación de sala cuna. Esta interpretación ha sido fijada por diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo.

De lo anterior se desprende que cuando la empresa no está obligada a tener sala cuna -es decir, tiene menos de 20 trabajadoras- tampoco está obligada a otorgar permiso para alimentación. Sin embargo en la realidad, este beneficio se otorga a un buen número de trabajadoras que laboran en empresas con menos de 20 mujeres, lo que permite ver que se han elevado los derechos mínimos establecidos legalmente, un objetivo central de la normativá del trabajo.

La opinión de expertos en salud

Los médicos recomiendan que el niño sea alimentado con leche materna. Suelen señalar estudios que comprueban cómo el amamantamiento influye en un mejor desarrollo psicomotor, el aumento de las defensas, y en definitiva, mejor salud física y psíquica.

El Código del Trabajo acogió esta idea hace años, y posteriormente amplió el sentido de esta norma. A principios de los años '70 ya está establecido que el permiso es para *alimentar* y no sólo para *amamantar*, estimando así que aún cuando ya no exista lactancia, es valioso mantener el contacto de la madre con el hijo.

Un estudio recientemente difundido por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (Junji, 1996) plantea que entre los factores que dificultan a las madres que trabajan la mantención de la lactancia por un período de seis meses a lo menos están: la falta de tiempo para extraer la leche, la falta de un lugar privado donde hacerlo y, no contar con sala cuna. Otros factores mencionados son la falta de apoyo de los empleadores, no contar con la hora completa de tiempo para amamantar y la falta de apoyo de los compañeros de trabajo. Todas estas dificultades se traducen en que las madres opten por no amamantar a sus hijos.

El cumplimiento del derecho

Como ya se ha señalado, los datos de esta investigación entregan información de interés respecto de la forma como operan en la realidad las normas de protección a la maternidad. Una prueba importante es que aun cuando la ley y los dictámenes son claros, en muchos casos existen dificultades para su aplicación estricta, que provienen de las empresas y de las trabajadoras. Esto ha traído como resultado modificaciones a la norma, que en algunos puntos ha sido significativa. El derecho de alimentación es uno de los aspectos en que esta distancia es más clara, según se verá en párrafos posteriores.

La respuesta de las empresas

De las 182 empresas que otorgan el derecho de alimentación a sus trabajadoras, el 38,5 por ciento tiene menos de veinte trabajadoras y el 61,5 por ciento tiene veinte mujeres o más en su planta. Es decir, sólo estas últimas están legalmente obligadas. Los datos que siguen ilustran este panorama:

Cuadro No 39
Empresas según número de trabajadoras y otorgamiento del derecho de alimentación

| | Otorgan el derecho | No otorgan el derecho ²⁰ | TOTAL |
|---------------------------------|--------------------|-------------------------------------|-------|
| Empresas de menos de 20 mujeres | 70 | 177 | 247 |
| Empresas de 20 o más mujeres | 112 | 39 | 151 |
| TOTAL | 182 | 216 | 398 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

Es importante destacar que existen 70 empresas con menos de veinte mujeres que aunque no les corresponde legalmente otorgan el derecho de alimentación. Constituyen el 28,5 por ciento de las empresas con menos de veinte trabajadoras en su planta.

De las empresas con veinte trabajadoras o más, el 74,2 por ciento cumple con la disposición, mientras que el 25,8 por ciento de estas empresas no otorgan este permiso. Sin embargo, no es posible hablar propiamente de incumplimiento en este último grupo, ya que no se determinaron los casos en que el beneficio no se otorga porque las trabajadoras voluntariamente no hacen uso de él, situación que puede darse a pesar del carácter irrenunciable que este derecho tiene.

(20) En la categoría de empresas que no otorgan el derecho de alimentación, se incluyen las empresas que señalan que no tienen trabajadoras que lo usen y las que no les corresponde otorgar el derecho. En el caso de las empresas de menos de veinte trabajadoras, las que señalan que no les corresponde otorgar el derecho son 150. Y en las de veinte o más que legalmente tienen obligación, 12 señalan que no les corresponde.

Esta información entregada por las empresas muestra que la norma sobre derecho de alimentación es observada en grado bastante alto, y más aún, que existe un porcentaje considerable de sobrecumplimiento²¹. Esto se contrastará con lo expresado por las trabajadoras, tal como se verá más adelante.

Al analizar conjuntamente el derecho de alimentación y el derecho a sala cuna los resultados son los siguientes:

En el caso de las empresas con menos de veinte trabajadoras 5 empresas (2%) otorgan ambos beneficios y 62 (25%) concede sólo el derecho de alimentación.

En las empresas que tienen veinte trabajadoras o más, 85 empresas (56.3%) otorgan el permiso para alimentación del hijo y cumplen la obligación de cuidado del menor, teniendo sala cuna propia o pagando una sala cuna externa. Y 27 (17.9%) de las demás empresas obligadas a estos dos beneficios conceden el de alimentación, pero no proporcionan sala cuna.

Cuadro Nº40

Empresas según otorgan o no el derecho de alimentación y según la modalidad de cumplir la obligación de sala cuna

| | Otorgan el derecho de alimentación | | | No otorgan derecho de alimentación |
|---------------------------------|-------------------------------------|-------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| | Se otorga el beneficio de sala cuna | Se otorga un bono | No se otorga beneficio de sala cuna | |
| Empresas de menos de 20 mujeres | 5 | 3 | 62 | 177 |
| Empresas de 20 o más mujeres | 85 | 18 | 9 | 39 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

(21) Estos datos son relevantes al momento de analizar a las trabajadoras, ya que si observamos la gran cantidad de mujeres que hacen uso de este derecho (ya sea porque a la empresa le corresponde otorgarlo o porque lo concede sin estar obligada) podríamos pensar que existe un porcentaje elevado de cumplimiento y sobrecumplimiento. Sin embargo, los datos de empresas arrojan resultados más confiables, ya que las trabajadoras pueden concentrarse en unas pocas empresas que son las que están cumpliendo o sobrecumpliendo sin poder determinarse cuáles son las que no cumplen debiendo hacerlo.

Resulta evidente que en el caso de este derecho la normativa se ajusta con dificultad a la realidad geográfica de la urbe y a las exigencias de la empresa moderna. Es por eso que en una misma empresa pueden darse distintas modalidades para que las trabajadoras vayan a alimentar a su hijo²². La forma más frecuente es permitir a la trabajadora retirarse una hora antes (92 empresas). Luego, 45 empresas señalaron que otorgaban dos medias horas; 41 empresas que permitían a las trabajadoras llegar una hora después; y 32 empresas que tenían otra modalidad para otorgar el derecho. En el caso de las empresas de menos de veinte mujeres, 31 dijeron dar a la madre la posibilidad de retirarse una hora antes; 15 empresas le permitían llegar una hora más tarde; 13 otorgaban dos medias horas; y 13 se inclinaban por otras modalidades, tales como un día libre, no trabajar los sábados, etc.. Las dos porciones de tiempo son más usadas cuando las empresas cumplen con la obligación de sala cuna.

La respuesta de las trabajadoras

Del total de trabajadoras entrevistadas, la tercera parte señaló hacer uso del derecho de alimentación. El segundo tercio corresponde a trabajadoras que aún no tenían a su hijo -están en período de embarazo- y el tercero no lo usaba por diversas razones.

En la muestra, las mujeres con hijos menores de 2 años constituyeron el 68,7 por ciento (545 trabajadoras). Sin embargo, no todas ellas tenían el derecho, pues les corresponde sólo si pertenecen a empresas con veinte o más mujeres. Por lo tanto, son 314 las trabajadoras legalmente beneficiadas. Esto que significa que el 42,4 por ciento de quienes tenían la necesidad, no tenían el derecho.

Un porcentaje importante de las trabajadoras que salen a alimentar a su hijo goza del beneficio por concesión de la empresa. El 37 por ciento

(22) En este caso, los datos se reducen a frecuencias de modalidades, ya que una misma empresa puede ofrecer a las trabajadoras distintas opciones para otorgar el permiso de alimentación del niño. En este sentido los datos entregados no están sobre la base del número de empresas, sino más bien sobre la información respecto de las distintas modalidades.

de las 231 trabajadoras con hijos menores de dos años que laboran en empresas con menos de 20 mujeres, declaró estar haciendo uso del derecho de alimentación. No es posible determinar con certeza si este porcentaje de sobrecumplimiento se debe a desconocimiento de la norma por parte de las empresas, a una concesión, o a un acuerdo entre las partes.

Cuadro N° 41
**Trabajadoras en empresas con menos de veinte mujeres,
 según situación de uso del beneficio de alimentación**

| | Nº | % |
|---|-----|-------|
| Hacen uso del derecho de alimentación | 86 | 37.2 |
| No hace uso del derecho de alimentación | 145 | 62.3 |
| TOTAL | 231 | 100.0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Algo más de la mitad de las trabajadoras a quienes corresponde el derecho de alimentación, lo usan efectivamente (55,7%). Esto revela un alto porcentaje en que la norma no opera: más del 40 por ciento de estas trabajadoras señaló que no salía a dar alimento al hijo menor de dos años.

Cuadro N° 42
**Trabajadoras en empresas con 20 o más mujeres, según situación
 de uso del beneficio de alimentación**

| | Nº | % |
|--|-----|-------|
| Hacen uso del derecho de alimentación | 175 | 55,7 |
| No hacen uso del derecho de alimentación | 129 | 41,3 |
| No sabe / no contesta | 10 | 3,2 |
| TOTAL | 314 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

De las 129 trabajadoras que no ocupan este permiso, el 23,3 por ciento señaló que es una opción voluntaria; el 44,2 por ciento dijo no saber en qué consiste el derecho o lo redujo al amamantamiento, por lo que dejó de usarlo; el 13,2 por ciento señaló que no le corresponde, es decir, cree no tenerlo; y finalmente el 7 por ciento adujo otros motivos para no invocarlo. Se puede decir entonces que casi en un 60 por ciento el derecho no se hace efectivo debido a que la información que se tiene es errónea y que en un 23 por ciento no se usa por voluntad y responsabilidad de las propias titulares del derecho.

Cuadro N° 43
Motivos de las trabajadoras para no hacer uso del beneficio de alimentación del menor de dos años

| Motivos para no hacer uso del derecho | % |
|---|-------|
| No hace uso voluntariamente | 23,3 |
| No sabe en qué consiste el derecho (desinformación) | 30,2 |
| Ya no amamanta | 14,0 |
| No le corresponde | 13,2 |
| Otros motivos | 7,0 |
| No contesta | 12,4 |
| TOTAL | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Modalidades de uso del derecho de alimentación

La ley autoriza un tiempo determinado para alimentación distribuido en dos porciones, que en conjunto no pueden exceder de una hora al día. La interpretación ha señalado que éstas podrán ser fijadas por la trabajadora. A este lapso se le debe sumar el tiempo necesario

para el traslado de la trabajadora hasta la sala cuna. En caso de que la madre no lleve el niño a la sala cuna que el empleador proporciona, éste no está obligado a otorgar el permiso.

Los datos muestran que se cumple en baja medida la modalidad de distribución del permiso que la ley señala (14,9%). Lo que mayoritariamente está operando es un permiso para llegar una hora más tarde o para retirarse una hora antes (el 43,4% señaló algunas de éstas alternativas). Una proporción apreciable (24%) señaló que tiene este derecho bajo otras modalidades, entre las que se cuentan no trabajar un día a la semana o tener una hora más de colación.

Cuando las trabajadoras usan la sala cuna la distribución de este permiso no presenta diferencias significativas. La tendencia siempre es emplear una hora al final de la jornada (Cuadro N°44). Sólo el 13 por ciento de éstas utiliza el permiso en dos medias horas.

Cuadro N° 44
**Modalidad del permiso para alimentar al hijo en empresas
 que tienen esta obligación y en el total de la muestra**

| Modalidad en que alimenta al hijo | Trabajadoras en empresas de 20 o más (%) | Total de la muestra (%) |
|-----------------------------------|--|-------------------------|
| Dos medias horas | 13,1 | 14,9 |
| Termina una hora antes | 42,9 | 43,3 |
| Llega una hora después | 14,9 | 16,3 |
| Otra modalidad | 11,4 | 24,0 |
| No contesta | 1,7 | 1,4 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Como era esperable, el uso de dos medias horas presenta una mayor frecuencia cuando la sala cuna pertenece a la empresa. Probablemente está anexa o a muy poca distancia, lo que facilita a la madre alimentar al niño durante la jornada laboral sin emplear demasiado tiempo en el traslado (ver Anexo N° 2, cuadro XVII).

A juicio de los fiscalizadores, si a una trabajadora le permiten llegar una hora más tarde o irse una hora antes no se está cumpliendo con el sentido del derecho de alimentación. Se está otorgando una hora de tiempo diario, que puede facilitar a la madre el traslado del niño o puede emplearlo de otro modo en el niño, pero no se logra el contacto de la madre con el hijo durante la jornada laboral, que fue el sentido de la ley.

En cuanto al traslado para alimentar al niño, el 10,7 por ciento de las trabajadoras señala que usa algún medio de transporte, y al 60 por ciento de ellas la empresa le paga la movilización.

El poco conocimiento del derecho de alimentación

La norma que establece este derecho figura entre las menos conocidas de todo el título. Aunque paradójico, es probable que esta razón favorezca su otorgamiento y de alguna manera explique por qué el beneficio se otorga en empresas que no tienen la obligación legal.

A pesar de que todas las entrevistadas fueron trabajadoras a quienes las normas de maternidad han alcanzado, no revelaron conocer con precisión el derecho de alimentación del menor de dos años. Casi la mitad de ellas conoce sólo aspectos de la ley o la interpreta a su modo y más del 40 por ciento declaró no saber en que consiste el derecho. Sólo la décima parte de las trabajadoras entrevistadas demostró conocer exactamente la norma.

Cuadro Nº 45
**Conocimiento del derecho de alimentación
 declarado por las trabajadoras**

| Conocimiento del derecho de alimentación | % |
|--|-------|
| Sabe exactamente en que consiste el derecho de alimentación | 10,0 |
| Sabe parcialmente en qué consiste el derecho de alimentación | 49,3 |
| No conoce la ley | 13,6 |
| No responde | 27,1 |
| TOTAL | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Esta desinformación bastante generalizada, tanto de parte de la empresa como de las trabajadoras, no afecta a su otorgamiento. Por el contrario, el permiso es usado por más trabajadoras que las que legalmente tienen el derecho, pero al mismo tiempo tiene efectos negativos en otros aspectos, como la distribución diaria del permiso y el tiempo total de duración.

Sobre la modalidad diaria de empleo es muy poco conocida la exigencia legal de dividir la hora de permiso en dos fracciones, y por lo general el permiso es de una hora seguida. En relación con este punto, la Dirección del Trabajo ha dictaminado que las dos porciones de tiempo están expresamente determinadas por la ley y no pueden ser alteradas ni siquiera por la madre. Esta sí puede determinar la oportunidad en que hará uso de estos dos lapsos y la duración que comprenderá cada uno de ellos dentro del límite señalado por la ley. Por otra parte, se señala que el beneficio contemplado en la norma legal está directamente relacionado con la edad de los alimentarios (menores de dos años), los cuales por regla general requerirán ser alimentados por su madre más de una vez durante la jornada ordinaria de trabajo (Dictamen 7048, diciembre 1993).

La otra confusión usual se refiere al concepto de alimentación. Según el sentido común de los actores implicados se refiere al acto de amamantamiento que supone la insustituibilidad de la madre. Sin embargo, la palabra amamantamiento -claramente restrictiva- fue reemplazada en la legislación por "dar alimento"; es decir, se da la posibilidad de que la madre suministre al niño alimentos de cualquier tipo y no se lo reduce a la leche materna. Esta evolución en la legislación parece ser desconocida por buena parte de los actores.

Opiniones de los actores

Las opiniones que entregaron los informantes de las empresas no reveló una crítica muy drástica a esta institución.

El derecho de alimentación del menor de dos años implica una hora diaria de ausencia de la madre, la que debe remunerársele. Es una hora en que ésta no produce y que se considera trabajada para efectos del pago de salario o remuneración de cualquier tipo. A pesar de esto, sólo el 2,2 por ciento de los informantes de la empresa opinó que este derecho debiera ser eliminado; mientras que más de la mitad señaló que debiera ampliarse a todas las trabajadoras con hijos menores de dos años (53%), independientemente de que la empresa tenga o no obligación de proveer sala cuna. Un tercio de los empleadores y gerentes entrevistados respondió que el derecho debiera mantenerse tal como está. La décima parte se pronunció a favor de opciones diferentes para este derecho. La más sugerida fue la que en la práctica funciona mayoritariamente: que la trabajadora tome una hora diaria, ya sea al inicio o al final de la jornada laboral. Otra opción fue que el derecho se restrinja al amamantamiento.

Si se analizan sólo las respuestas de los informantes de la empresa que ocupaban los cargos más altos -empleadores y gerentes del nivel superior-, se confirma la opción de ampliar el derecho a todas las madres, ya que la mitad de los entrevistados de este grupo se inclinó por ella. Un tercio opinó que debía mantenerse, y lo que resulta más interesante, sólo el 8 por ciento se pronunció por la eliminación de este derecho. La



tendencia señalada se mantuvo en las respuestas de todos los informantes (jefes de personal, supervisores, contadores, secretarías, otros). El porcentaje a favor de ampliar el derecho aumentó entre secretarías y supervisores (ver Anexo N° 2, cuadro XIX).

En el caso de las trabajadoras, casi la totalidad se mostró a favor de ampliar el derecho a todas las madres (85,2%), lo que era esperable. Sólo el 9,5 por ciento opinó que debía mantenerse tal como está.

Cuadro N° 46
Opiniones acerca del derecho de alimentación del
menor de dos años

| Opinión sobre el derecho de alimentación | Empleadores % | Trabajadoras % |
|--|------------------|-------------------|
| Debe ampliarse a todas las madres con hijo menor de dos años | 53.0 | 85.2 |
| Debe mantenerse tal como está establecido | 32.9 | 9.5 |
| Debe eliminarse | 3.0 | 0.1 |
| Otra | 10.1 | 3.3 |
| No contesta | 1.0 | 1.9 |
| TOTAL | 100.0 | 100.0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Como puede apreciarse, los datos permiten afirmar que hay opinión mayoritaria por otorgar el derecho de alimentación a todas las madres, independiente del tipo de empresa en que trabajen. Sin duda, la presencia de la madre junto al hijo durante su primer período de vida es una idea que cuenta con legitimidad social, siendo el permiso para alimentación de los hijos menores una expresión de esta valoración que se revela muy fuerte.

La opinión no varió en función del sector económico de la empresa. La tendencia predominante a ampliar este derecho y secundariamente, a mantenerlo, se reveló en todos los sectores. También en todos la opinión

a favor de eliminar este derecho fue minoritaria. Ni tamaño de la empresa según número de trabajadores ni la tasa de feminización del empleo de la empresa hicieron variar estas tendencias.

Sin embargo, en las empresas más pequeñas aún cuando también apareció igualmente legitimada la idea de extender el derecho a todas las madres, se expresó preocupación por el efecto de una medida así en los costos y en la productividad. En un grupo focal realizado con pequeños y medianos empresarios, la opinión generalizada fue que este derecho debería otorgarse a todas las madres, especialmente porque es en bien del hijo; pero se planteó que este tiempo debería recuperarse en horas extraordinarias. Esta propuesta fue desechada debido a la sobrecarga que significaría para la trabajadora, pues finalmente el estrés le impediría amamantar. En todo caso, la idea de los microempresarios está encaminada a dar mayor flexibilidad a la norma, de tal manera que la madre pueda acumular el permiso diario y acortar el lapso de ausentismo.

CONCLUSIONES

1. Normas que mayoritariamente se cumplen

Los derechos que en razón de la maternidad concede la ley a las trabajadoras aparecen respetados en una medida relativamente alta, de acuerdo a los datos recogidos. Ello era esperable tanto por las sanciones legales que el sistema jurídico contempla para los infractores, como porque en la muestra está representado aquel sector de empresas altamente formalizado, en el que presumiblemente debería existir un adecuado nivel de cumplimiento de las diversas disposiciones legales. Así lo demuestran indicadores como la existencia de sindicato y de comité paritario, la escrituración de contratos, el número de contratos indefinidos y el cumplimiento de las obligaciones previsionales; situaciones que caracterizan a las empresas grandes, medianas y pequeñas consideradas en este estudio.

Aun cuando ésta sea la situación predominante, se revelaron rangos de incumplimiento. La información ya analizada demuestra que las diversas normas que protegen la maternidad no son respetadas de igual manera, sino más bien que su observancia varía de acuerdo a la institución que se trata. Por ejemplo, el descanso de maternidad y la institución del fuero constituyen derechos respetados, aunque en este último caso se despliegan en ocasiones, prácticas empresariales que intentan eludir el cumplimiento por la vía de lograr que la trabajadora renuncie al empleo. Por otro lado, los derechos de sala cuna y permiso para alimentar al hijo menor de dos años muestran una franja de incumplimiento que es necesario corregir. El derecho a no desempeñar trabajos

considerados perjudiciales para la salud de la embarazada tampoco es plenamente respetado, existiendo incluso otros factores riesgosos en el ambiente laboral que la ley no especifica como adversos en la etapa de gestación.

Incluso admitiendo estas reservas, los datos indican que la protección de la maternidad en el mundo del trabajo y la opción del legislador por buscar fórmulas que armonicen el derecho a procrear con el desempeño de un empleo remunerado fuera del hogar, constituyen una matriz valórica que goza de un amplio reconocimiento social y cuyas instituciones están suficientemente legitimadas.

2. Prácticas que impiden una protección adecuada

Al profundizar en las modalidades de cumplimiento de la legislación protectora de la maternidad, no es extraño comprobar que el otorgamiento de los beneficios no siempre se apega exactamente a lo que establece la ley. En esta situación incide también cierto desconocimiento de algunas normas por parte de las trabajadoras, quienes, al no tener una exacta noción de sus derechos, no pueden exigirlos. Es así como surgen muchos ajustes y adecuaciones que, aunque se originen en un acuerdo entre las partes y puedan resultar convenientes para ambas, significan un incumplimiento legal y generalmente implican un menor costo para la empresa que el atenerse estrictamente a la ley.

Un ejemplo de lo anterior lo constituye el pago de una suma de dinero directamente a la trabajadora para reemplazar la obligación de costear la sala cuna, modalidad ilegal cuyo monto habitualmente es menor que el valor cobrado por dicho

establecimiento, pero que en muchos casos resulta conveniente para la trabajadora que prefiere dejar a su hijo en el hogar o al cuidado de terceras personas. Otras situaciones similares a ésta son la reducción del derecho de alimentación al período de amamantamiento o la práctica de llegar una hora más tarde al trabajo como fórmula para cumplir ese mismo derecho.

Los datos sugieren que estas adecuaciones en muchos casos se ajustan a los deseos y posibilidades de la trabajadora, aún cuando impliquen una rebaja de costos para la empresa. Hay que señalar también que lo que resulta conveniente para una trabajadora no es igual para otra, expresándose diferencias apreciables respecto del uso de algunos beneficios, especialmente los de sala cuna y alimentación del hijo.

Si bien en estas situaciones se observa un grado de entendimiento, con ventajas mayores o menores para una y otra parte, se reveló también un nivel de conflicto en torno a la maternidad en la empresa. Su expresión más grave es la práctica de hostigamiento ejercida sobre la trabajadora con fuero para que renuncie voluntariamente al empleo. Estas conductas, que generalmente son presiones psicológicas hacia la trabajadora difícilmente calificables como ilegales, tienen como objetivo desconocer la institución del fuero, el pilar fundamental que instauró el legislador para proteger la maternidad e impetrar los demás derechos maternales. Es, por tanto, un área que debería motivar seria preocupación.

Este conjunto de datos estaría alertando sobre inadecuaciones en la legislación e indicaría que para elevar la medida de su cumplimiento, es necesario avanzar hacia una regulación más flexible, con mayores alternativas de uso por parte de las trabajadoras.

Pero, al mismo tiempo debe afinarse un procedimiento que garantice el término de las prácticas que debilitan el fuero por maternidad.

3. Las modificaciones propuestas no desestiman las instituciones existentes

En términos amplios, ni las trabajadoras ni los empleadores se declararon partidarios de modificar drásticamente la legislación vigente, ya que las opiniones favorables a restringir o eliminar derechos fueron minoritarias. La tendencia general apunta a conservar las distintas instituciones, ampliando el ejercicio de algunos derechos a mayor número de trabajadoras -incluso cuando ello implica un mayor costo empresarial- y propiciando cambios y acomodos que, recogiendo la diversidad existente entre las trabajadoras, faciliten el ejercicio de los derechos de maternidad.

Las opiniones de los empleadores en relación a la normativa que se analiza no revelaron una drástica crítica a las instituciones ni una fuerte corriente en pos de su total desmantelamiento. En general, prefirieron la regulación legal a la libre negociación entre las partes, lo que contradice las usuales afirmaciones de los líderes empresariales en favor de la desregulación. Tampoco apareció la crítica que habitualmente se escucha a los voceros del empresariado y a los dirigentes de las organizaciones del sector, en relación al alto costo que implica el trabajo femenino debido, precisamente, a la protección de la maternidad.

Ello puede deberse tanto a que los costos que ocasiona la maternidad no son tan considerables para las empresas; como a

que los establecimientos ya han desarrollado estrategias para minimizarlos o compensar sus efectos más indeseados. Ambas hipótesis explicarían por qué la demanda de trabajo femenino no ha hecho sino aumentar en las últimas décadas. Además, el peso que la maternidad tiene en las empresas no parece ser demasiado alto: sólo el 12,4 por ciento del total de trabajadoras ocupadas en las empresas de la muestra estuvo embarazada en los tres años inmediatamente anteriores al desarrollo del estudio.

Entre las propuestas de cambio a la legislación protectora de la maternidad, este estudio detectó que importantes sectores de trabajadores y empleadores coinciden en la necesidad de modificar algunas instituciones, existiendo cierto acuerdo respecto de algunas orientaciones específicas que deberían adoptar esos perfeccionamientos. Así, la mayoría de los empleadores consultados se pronunció por ampliar el derecho de alimentación a todas las trabajadoras con hijos menores de dos años, independientemente del hecho que la empresa esté obligada o no a proveer sala cuna. Como era esperable, esta posición es coincidente con lo que plantean las trabajadoras, beneficiarias directas si se amplía la cobertura en relación con este derecho. Lo significativo fue que los empleadores, que son quienes costean el beneficio, también respaldaron esta opción.

En el tema del financiamiento de la sala cuna, las opiniones mayoritarias de ambos estamentos coincidieron en plantear que este derecho debería beneficiar a todas las mujeres que trabajan, independientemente del número que contrate cada empresa. Porcentajes igualmente significativos, consideraron que el financiamiento del sistema de salas cuna, actualmente de cargo exclusivo de quien contrata mujeres, debe ser redistribuido. Hay que señalar que el 47 por ciento de los empresarios se declaró partidario de redistribuir este costo, de manera que también

concurran las propias trabajadoras y el Estado. Esta alternativa fue aceptada por el 43 por ciento de las mujeres consultadas, lo que estaría indicando que puede ser otra área de cambios fáciles. Es destacable que la opción de entregar un bono a la trabajadora para suplir el financiamiento directo de la sala cuna es una práctica que, aunque ilegal, tiene un importante porcentaje de uso y cuenta con la aceptación de las trabajadoras. En algunos casos esta opción beneficia a las dos partes: implica menores costos para el empresario que el pago de la sala cuna y da a la trabajadora la posibilidad de acceder a recursos para el cuidado de su hijo, aún cuando éste no asista a sala cuna. Existe aquí un ámbito en que claramente la ley es sobrepasada por el acuerdo entre las partes, revelando así otra esfera en que es necesaria una nueva regulación.

Respecto del sistema de salas cuna, se debe recordar que una reforma introducida recientemente al Código del Trabajo, extendió la obligación de proveer este beneficio a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en los que los establecimientos en conjunto y no individualmente tengan 20 o más mujeres contratadas. En la práctica, esto implica que todos los empleadores de un centro - tengan o no mujeres a su cargo- financian la sala cuna, considerándose éste como otro "gasto común". Esta modalidad establece una alternativa al modelo vigente, al redistribuir el financiamiento de este derecho y no hacerlo recaer exclusivamente en quien emplea mujeres. Sería conveniente estudiar el cumplimiento y operatividad de esta norma, para conocer sus reales efectos y evaluar si puede ser una alternativa viable para sectores laborales más amplios.

En el caso del permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, la mayoría de las trabajadoras considera que el plazo vigente es excesivamente breve y plantea extender su vigencia hasta

los dos años de edad del menor. En el presente estudio, el 47 por ciento de los empleadores dijo que debe mantenerse tal cual está, pero también fue significativo el número de ellos (38%) que se mostró partidario de extender su vigencia más allá del primer año de vida. Es necesario señalar que opiniones de empresarios consultados durante la investigación revelaron que la existencia del permiso por enfermedad grave del hijo constituye un desafío para la planificación productiva. La imposibilidad de prever anticipadamente el momento en que la trabajadora hará uso de este beneficio, afecta la organización del trabajo y desarticula la distribución de las cargas laborales. La posibilidad que también el padre ocupe este tipo de licencia vendría a solucionar parcialmente este problema, por la vía de alternar la ausencia al trabajo entre ambos padres y hacer más equilibrado el cuidado de los hijos. Este es uno de los sentidos de la reforma legal que precisamente extendió dicho beneficio al padre; sin embargo, su escaso uso ha impedido hasta ahora la materialización de los beneficios que se proyectaron con su promulgación.

Finalmente, la discusión sobre los períodos que la ley ha establecido para los descansos pre y post natal también se hizo presente en este estudio. En general, podría decirse que existe una tendencia proclive a acortar el descanso prenatal para extender en igual medida el tiempo asignado al postnatal. No obstante, es importante señalar que la tercera parte de los empleadores prefiere que la norma se mantenga sin variaciones, opción que sólo comparte un 7 por ciento de las trabajadoras. Esta última elección está revelando que para ellas es importante contar con mayor arbitrio para distribuir el tiempo del descanso de maternidad, aunque ello no necesariamente signifique que se incremente el tiempo neto que la ley concede para tal efecto.

4. *Desafíos para el bipartismo*

La legislación que protege la maternidad establece ciertos derechos de cumplimiento obligatorio, pero entendidos como beneficios mínimos o condiciones básicas que los actores involucrados pueden incrementar y perfeccionar.

Sin embargo, esta concepción de los derechos laborales en lo relativo a la maternidad no mostró estar funcionando. Según los datos de este estudio, la preocupación por el tema de la maternidad en las empresas es baja. Pocos de los empleadores consultados evidenciaron un interés especial por el tema o revelaron una actitud diligente para abordarlo en su práctica diaria. No mostraron una actitud muy distinta los dirigentes sindicales y representantes de los trabajadores. Al respecto, fue significativo que la calificación de las condiciones ambientales que rodean a las mujeres embarazadas en sus empleos fuera mejor para los dirigentes que para las propias trabajadoras.

La investigación concluyó que los beneficios que las empresas conceden a las trabajadoras embarazadas y a las madres, en general no superan el mínimo que establece la ley. Y más aún, las titulares de los derechos muchas veces no los ejercen, aún cuando éstos son irrenunciables. Se cumple la ley, pero directamente entre sindicalistas, trabajadoras y empleadores no se aprecian iniciativas destinadas a perfeccionar la protección de la maternidad.

Esta realidad contradice las recurrentes declaraciones de dirigentes empresariales en relación a la necesidad de avanzar hacia el bipartismo absoluto, obligando a que el Estado mantenga su presencia en este tema tanto a través de sus agentes reguladores como fiscalizadores.

Sin embargo, es interesante destacar que en las empresas donde existe sindicato el uso de algunos derechos, como abstenerse de determinados esfuerzos y cambiar su puesto habitual de trabajo, apareció un tanto más generalizado. Asimismo, se mostraron un poco menos frecuentes otros tratos inadecuados hacia las trabajadoras encinta.

Sin duda, hay aspectos en que la acción diligente e interesada de las partes podría conseguir importantes mejoras en la protección de la maternidad a nivel de las empresas, sin que ello significara incrementar los costos de los empleadores. Este es el caso, por ejemplo, de las presiones que sufren las trabajadoras a raíz del embarazo, de las condiciones ambientales en que se desempeñan y el cambio del puesto de trabajo. También permitiría reconocer la diversidad de situaciones que ocurren en los establecimientos y los diferentes comportamientos que adoptan las trabajadoras en relación a la maternidad, dando así mayores posibilidades para que la ley se ajuste a estos intereses.

5. El problema principal: la cobertura insuficiente

A un cuando el punto escapa a los resultados directos del estudio y arriesgando decir una obviedad, es necesario señalar que el tema de la protección de la maternidad no se agota en la revisión detallada de los efectos que tiene en quienes están cubiertas por la ley. Quizás el problema más grave -la mayor carencia del modelo de protección a la maternidad- sea la insuficiencia en la cobertura de esta protección. El número de trabajadoras excluidas parece ser alto y en razón de las nuevas modalidades del empleo, tiende a ir en aumento. Por eso es que el

criterio para evaluar la adecuación de las leyes a las actuales condiciones del mundo laboral no debe restringirse al análisis de su cumplimiento, sino que debe también evaluar la cobertura, averiguar cuan inclusivas son estas leyes.

Un caso específico lo constituyen las trabajadoras de casa particular, quienes estuvieron amparadas por el fuero maternal hasta que una reforma legal les quitó ese derecho, eje de toda la legislación protectora de la maternidad. Actualmente, hay iniciativas en curso destinadas a la recuperación de algún nivel de protección, como sería al menos el derecho a subsidio pre y postnatal.

Pero las trabajadoras de casa particular no son las únicas que quedan al margen de estos derechos. Un fenómeno que preocupa es la desprotección que se produce en las situaciones de inserción laboral llamadas "atípicas" y que paradójicamente, se generalizan especialmente entre las mujeres: los empleos temporales, el trabajo en talleres muy pequeños o el trabajo a domicilio, son modalidades ocupacionales para las cuales rigen sólo algunos y en ciertas situaciones ninguno, de los beneficios que la ley contempla.

En el caso de las trabajadoras de temporada, contratadas a plazo fijo, la protección de la maternidad no opera en la práctica ya que al constituir causal de despido el cumplimiento del plazo o el término de la obra o faena, se pierde el fuero y consecuentemente, los demás beneficios.

De los derechos de sala cuna y de alimentación están excluidas las trabajadoras de empresas pequeñas o de mayor tamaño pero con bajo empleo femenino. Muchas veces el escaso número de trabajadores responde a una situación de vulnerabilidad económica de la empresa, pero en la actualidad, esto no siempre es así. Por el

contrario, una característica conocida de la organización actual de la producción, es el incremento de la descentralización de las empresas, la creación de sucursales y filiales, la externalización de funciones, la subcontratación y otras nuevas formas de gestión empresarial, que muchas veces implican plantas de personal más reducidas y, por ende, menores posibilidades de alcanzar el mínimo de 20 trabajadoras para acceder a los beneficios de sala cuna y alimentación. Los establecimientos pequeños son, en gran número, sucursales o filiales de empresas grandes y económicamente sólidas, que sin embargo están excluidas de las obligaciones de proveer sala cuna y otorgar permiso para alimentación del hijo pequeño.

Estas y otras situaciones no señaladas constituyen modalidades de empleo nuevas y condiciones de trabajo distintas, cuya generalización está asociada a mejoras en la productividad y en la rentabilidad. El sistema legal enfrenta el desafío de ampliar a todas las trabajadoras, la protección a la maternidad, aunque ésta se base en criterios distintos a los que ha sustentado el modelo tradicional de nuestro ordenamiento.

ANEXO N° 1

CARACTERIZACION DE LA MUESTRA

1. Otras características de las empresas

Antigüedad de las empresas

Si consideramos el año de fundación de las empresas, tenemos que la mayor parte de ellas son empresas creadas entre 1905 y 1973 (37,2%) y entre 1974 y 1983 (28,6%), lo cual demuestra que son empresas formales y con tradición, que además lograron superar la crisis de los '80. La menor parte corresponde a empresas creadas desde 1984 en adelante (19,9%), período de sostenido crecimiento de la economía y de apertura de mercados²³.

Las empresas fundadas hasta 1973, tienen mayor proporción de mujeres contratadas, cualquiera sea el tamaño, es decir son empresas antiguas, formales y consolidadas. Dado el carácter tradicional de estas empresas, podría esperarse mayor resistencia para implementar nuevos cambios en relación a la normativa de maternidad, a la cual se han adaptado. Pero, también puede suceder que su mayor experiencia frente al tema de la maternidad les haga tener más claros cuáles son los cambios normativos necesarios.

Tipos de empleo

Las empresas de la muestra tienen en muy escasa medida empleo "atípico". Los contratos a plazo fijo, por faena u otros son escasos y la mayor parte de sus trabajadoras están bajo la modalidad de contrato indefinido. Es difícil evaluar esta distribución, pues no sabemos cuál es la relación entre las distintas formas de contratación en el empleo total

(23) Existe 14,3 por ciento de los informantes que desconocen el año de fundación de la empresa.

del país. Por otra parte, los datos no muestran una relación significativa entre tipo de contratos y sexo, lo que no se condice con la hipótesis, estimada plausible, de asociar el empleo femenino al atípico.

Si desagregamos la muestra por sexo, tenemos el siguiente cuadro:

Cuadro A
Tipo de contrato según sexo

| Tipo de contrato | Hombres | Mujeres |
|------------------|---------|---------|
| Indefinido | 85,9 | 83,6 |
| Plazo fijo | 4,3 | 5,5 |
| Por faena | 3,3 | 4,1 |
| Honorarios | 0,3 | 0,3 |
| Sin contrato | 6,3 | 6,5 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

Grado de sindicalización, negociación colectiva y comités paritarios

El 33,9 por ciento de las empresas de la muestra tiene sindicato, lo que es un porcentaje muy alto en relación al promedio del país²⁴.

Al desagregar la muestra por regiones, se observa que la región con mayor nivel de sindicalización es la V región, de las 66 empresas encuestadas, un 42,4 por ciento señaló tener sindicato, en la Región Metropolitana de las 208 empresas el 35,1 por ciento señaló tener sindicato. Las empresas de la VIII Región, presentaron un 30,1 por ciento de sindicalización y las de la VI región un 23,1 por ciento.

(24) La tasa de sindicalización nacional, calculada como porcentaje de afiliados a sindicatos sobre la fuerza de trabajo, es un 19,3% (en Temas laborales", Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, N°1, septiembre 1995)

Las empresas grandes son las que presentan un nivel mucho mayor de sindicalización, el 79,1 por ciento de ellas tiene sindicato. En las micro y pequeñas empresas la sindicalización es de 7 por ciento.

Al grado significativo de sindicalización de las empresas de la muestra se agrega que una proporción alta -la tercera parte de ellas- negocia colectivamente. También el Comité Paritario de Higiene y Seguridad existe en las empresas de la muestra en mayor proporción que en el conjunto del país. Prácticamente la mitad, el 49,5 por ciento declaró tener esta organización que, recordemos, debe existir en toda empresa, faena o sucursal en la que trabajen más de veinticinco personas²⁵.

Incidencia de embarazos

Finalmente, las empresas de la muestra fueron consultadas sobre los casos de mujeres que estuvieron embarazadas en los tres años anteriores a la aplicación de la encuesta. Las respuestas indicaron que el 12,4 por ciento del total de las mujeres que trabajan en dichas empresas estuvieron en la situación mencionada. A partir de lo anterior, podríamos intentar determinar la tasa anual de embarazos de las empresas dividiendo el porcentaje de embarazadas en ese período por el número de años considerados, el resultado de esta operación es un 4,1 por ciento que indica en forma aproximada, el porcentaje anual de embarazos.

Así, las empresas de este estudio siguen en mayor medida que las del conjunto del país, el modelo legal de relaciones laborales. La existencia de sindicato, de negociación colectiva y de comités paritarios, así como también la escasa significación del empleo atípico son indicadores de la adecuación institucional de éstas empresas. En este estudio hay un sesgo de mayor formalidad y legalidad. Por otra parte, la pequeña empresa está subrepresentada y la microempresa prácticamente quedó fuera del estudio. Es necesario tener presente estas características al hacer el análisis de datos referidos al cumplimiento de normas legales ya que en general se estima que la mayor infracción legal se ubica en la pequeña empresa.

(25) Ley No 16.744, Título VII, Artículo 66.

2. Los empleadores entrevistados

Como ya se explicó anteriormente, la unidad muestral fue la empresa, pero los instrumentos de medición estuvieron dirigidos a distintos actores de la empresa. Una de las encuestas se aplicó al empleador, gerente o jefe de personal o de recursos humanos; es decir, a personas cuyas respuestas se consideraron voz de la empresa.

Es necesario dejar en claro que, a pesar de ser dirigida a empleadores o ejecutivos de mayor nivel, la encuesta no siempre fue respondida por uno de ellos. En algunos casos, el informante fue otra persona que tenía conocimiento de la situación de la empresa. Por esta razón, para analizar sus respuestas se crearon tres categorías según el cargo del informante: en la primera se encuentran los empleadores, empresarios y/o sus familiares, directivos gerentes y subgerentes, abogados o representantes legales, los cuáles corresponden a un 35,4 por ciento de la muestra. En la segunda categoría se ubican los jefes de personal que corresponden al porcentaje más alto: 41,7 por ciento. En la tercera categoría están los supervisores, secretarías y otros, que alcanzan a un 22,9 por ciento. Si se excluye a este último grupo, que en realidad son empleados y no ejecutivos, se puede asegurar que más de las tres cuartas partes de los informantes fueron personas que representaban formalmente a la empresa.

El 68,1 por ciento de los entrevistados que representan a la empresa son hombres y el 31,7 por ciento son mujeres.

Los informantes son en su mayoría personas jóvenes entre 26 y 45 años (56,7%) y entre 46 y 55 años (23,4%). Los ejecutivos de mayor edad -entre 46 y 55 años- y los jóvenes -menores de 25 años- constituyeron una proporción baja, de 14,1 y 4,5 por ciento respectivamente.

3. Las trabajadoras entrevistadas

Las mujeres entrevistadas eran trabajadoras asalariadas del sector privado que habían presentado al menos un embarazo en los últimos tres años. Los resultados de la investigación corresponden pues, a este colectivo.

Se concentraron en el rango de 21 a 30 años de edad (58,3%); es decir, son mujeres en pleno período reproductivo. Sólo el 2 por ciento tenían más de 40 años.

En relación a la escolaridad, un poco más de la mitad (50,7%) señaló tener algún tipo de instrucción técnica²⁶. La tercera parte (35,8%) dijo tener con Enseñanza Media Completa o Incompleta. Las que habían cursado estudios superiores fueron el 11,6 por ciento. Sólo el 2 por ciento de las encuestadas tenía escaso o ningún nivel educacional.

El mayor porcentaje de las mujeres de la muestra son casadas y no han abandonado el mercado de trabajo a causa de la formación de pareja y/o de la maternidad. Siguen trabajando en la etapa procreativa del ciclo vital, en que las dificultades para compatibilizar cuidado de hijos, tareas domésticas y trabajo fuera del hogar son mayores. Las mujeres sin pareja formal con hijos²⁷ o esperando un hijo alcanzaron al 20,3 por ciento. En el cuadro siguiente es posible apreciar su distribución según su estado civil:

(26) En esta categoría se agrupó a las mujeres que habían recibido educación técnica completa o incompleta, en Liceos Comerciales o en Institutos Profesionales. El porcentaje mayor se concentró en Educación Técnica Profesional completa (23,6%).

(27) Este porcentaje se obtuvo en base a las mujeres solteras, separadas y viudas que se encontraban en algunos de los casos considerados por la encuesta (embarazo, descanso pre o post-natal, hijos menores de dos años).

Cuadro B
Trabajadoras según estado civil

| Estado civil | Nº | % |
|--------------|-----|------|
| Soltera | 146 | 18,4 |
| Casada | 588 | 74,1 |
| Separada | 13 | 1,6 |
| Conviviente | 44 | 5,5 |
| Viuda | 2 | 0,3 |

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

En relación al número de hijos la frecuencia más alta se concentró en aquéllas que tienen un hijo (48,5%) y dos hijos (26%). El 14,9 por ciento no tenía hijos; es decir, al momento de la encuesta estaba en su primer embarazo. El cuadro siguiente indica como se distribuyeron las entrevistadas en relación al número de hijos:

Cuadro C
Trabajadoras según número de hijos

| Número de hijos | Nº | % |
|-----------------|-----|------|
| Sin hijos | 118 | 14,9 |
| Un hijo | 384 | 48,5 |
| Dos hijos | 206 | 26,0 |
| Tres hijos | 58 | 7,3 |
| Cuatro hijos | 19 | 2,4 |
| Cinco y más | 6 | 0,7 |

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

El porcentaje más alto de entrevistadas, correspondió a oficinistas de nivel inferior. Luego, en proporciones similares aparecieron representadas las oficinistas de nivel medio y las obreras, con un peso muy cercano a las vendedoras. Menos representadas estuvieron las mujeres que ocupaban puestos directivos; las profesionales y las técnicas; y también las trabajadoras de servicios y auxiliares.

Cuadro D
Trabajadoras según puestos de trabajo

| Puesto de trabajo / ocupación | Nº | % |
|---|-----|-------|
| Oficinistas de nivel inferior: recepcionistas, telefonistas, cajeras, secretarias, ayudante de contador. | 300 | 37,8 |
| Trabajadoras administrativas y oficinistas de nivel medio y superior: ejecutivas de ventas, jefas de departamento, secretarias ejecutivas, administradoras. | 125 | 15,8 |
| Obreras, operarias, jornaleras, artesanas de la producción, y supervisoras | 137 | 17,2 |
| Vendedoras y dependientes en establecimiento fijo, promotoras, agentes. | 109 | 13,7 |
| Profesionales, técnicas y gerentas. | 62 | 8,0 |
| Ayudantes, auxiliares, trabajadoras de servicios | 47 | 5,9 |
| Otras | 13 | 1,6 |
| TOTAL | 793 | 100,0 |

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

En relación al tipo de jornada que tenían las mujeres antes del descanso pre-natal, casi la totalidad de ellas (93,8%) sólo trabajaba de día; el 2,6 por ciento hacía turnos diurnos y nocturnos; y sólo el 0,4 por ciento trabajaba de noche.

La mayoría de las trabajadoras de la muestra dijo recibir remuneración fija; son menores los sueldos fijos con incentivos. El porcentaje de trabajadoras a trato - ya sea sólo a trato o a trato más base- es bastante inferior (7,4%), lo cual demuestra que las trabajadoras entrevistadas presentan regularidad en materia salarial.

Sus ingresos por trabajo, expresados a través de sus salarios mensuales, oscilan de acuerdo a lo declarado por ellas entre los \$28.900 y \$1.200.000, pero dentro de este amplio espectro, más de dos tercios de las entrevistadas declararon un salario mensual inferior a los \$200.000. La forma como se distribuye el ingreso se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro E
Distribución del salario mensual declarado por las entrevistadas

| | Nº | % |
|--------------------------|-----|-------|
| Menos de \$100.000 | 278 | 35,1 |
| De \$100.000 a \$199.999 | 302 | 38,2 |
| De \$200.000 a \$299.999 | 103 | 13,0 |
| De \$300.000 a \$399.999 | 48 | 6,1 |
| De \$400.000 a \$499.999 | 28 | 3,5 |
| Más de \$500.000 | 25 | 3,2 |
| No sabe / no responde | 9 | 1,2 |
| TOTAL | 793 | 100,0 |

Fuente: Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

Respecto a la afiliación sindical -dato obtenido al preguntarles a las trabajadoras si la empresa tenía sindicato y si ellas estaban afiliadas- los resultados indican que el 39,8 por ciento de las entrevistadas estaban en empresas con sindicato, y más de la mitad (55,4%) estaba afiliada al sindicato.

Las trabajadoras no afiliadas indicaron como principal motivo para no pertenecer al sindicato es que no es de su interés (36,5%). En algunos casos el sindicato pertenece a otro segmento de trabajadores, por lo que ellas no pueden afiliarse (18,2%). Esta situación ocurre generalmente cuando las trabajadoras desarrollan labores administrativas y los sindicatos incluyen a trabajadores de las áreas productivas. En tercer lugar, un 2,4 por ciento señaló que no tiene información acerca del sindicato y desconoce su gestión. Un porcentaje de las trabajadoras señaló estar desinformada de la labor del sindicato (13,9%) y finalmente, hay trabajadoras que se sienten más cercanas a la empresa y por ello no pertenecen al sindicato (15,3%)²⁸.

Más de las dos terceras partes de las mujeres entrevistadas (68,8%)²⁹, tenían hijos menores de un año (34,6%) o entre uno y dos años (34,2%). Casi un quinto (19,4%) de las trabajadoras estaban embarazadas en el momento de la entrevista. El porcentaje menor, correspondió a trabajadoras que estaban haciendo uso del descanso de maternidad³⁰.

Casi la totalidad de las trabajadoras (96,1%) señaló tener contrato de trabajo indefinido. El 0,5 por ciento dijo que su contrato laboral era por faena y el 2,3 por ciento que era a plazo fijo.

Igualmente, casi todas las entrevistadas tiene previsión. Sólo el 0,4 por ciento declaró no tener ningún tipo de previsión.

(28) Entre las principales respuestas están el que "están más cercanas al jefe", "que su cargo no se los permite", entre otras. Por otra parte, existe un porcentaje importante de mujeres que señalan que no saben o no contestan.

(29) El 34,6 % con hijos de hasta un año y el 34,2 % con hijos entre uno y dos años. estas diferenciaciones son importantes porque los derechos que se tienen varían según el momento del proceso de maternidad en que se esté.

(30) Al parecer las últimas categorías estuvieron subrepresentadas por un problema de acceso a los domicilios de estas trabajadoras, ya que los tres primeros grupos eran entrevistadas en la empresa.

4. Los representantes de los trabajadores: dirigentes sindicales y de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

El tercer instrumento aplicado fue una entrevista a los dirigentes del Sindicato o Comité Paritario de Higiene y Seguridad de las empresas de la muestra. Dicha entrevista tenía por objetivo registrar la opinión de éstos en relación con las condiciones de trabajo³¹ en que laboran las mujeres embarazadas de las empresas.

Casi un tercio (30,9%) de quienes respondieron la entrevista son presidentes o directores del Sindicato y un porcentaje menor ocupa un cargo equivalente en el Comité Paritario (18,7%).

El 80,3 por ciento fueron hombres y sólo el 18,9 por ciento mujeres, lo cual no resulta extraño si consideramos que a nivel nacional el 12 por ciento de los dirigentes sindicales son mujeres.

(31) Se orientó la entrevista hacia dos ejes fundamentales: las condiciones ambientales y el esfuerzo físico, descanso e higiene.

ANEXO N° 2
ANEXO ESTADISTICO

Cuadro I

**Trabajadoras trasladadas a un puesto de trabajo no perjudicial,
según tamaño de la empresa**

| Tamaño empresa | Trabajadoras trasladadas | |
|-----------------------|--------------------------|--------------|
| | Nº | % |
| Pequeña | 38 | 29,5 |
| Mediana | 42 | 32,6 |
| Grande | 48 | 37,2 |
| No sabe / no contesta | 1 | 0,7 |
| TOTAL | 129 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro II

**Trabajadoras por trabajos riesgosos desempeñados, según ocupación
(en porcentaje)**

| Ocupaciones | Esfuerzo para accionar maquinaria | Caminar grandes distancias | Agacharse reiteradamente | Subir y bajar escaleras |
|---------------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Oficinistas de nivel inferior | 1,0 | 7,3 | 9,3 | 22,7 |
| Oficinistas de nivel medio o superior | 0,8 | 9,6 | 12,8 | 28,8 |
| Obreras y supervisoras | 10,2 | 13,9 | 37,2 | 24,1 |
| Vendedoras, promotoras y agentes | 2,8 | 22,0 | 45,0 | 44,0 |
| Profesionales, técnicas y gerentas | 4,8 | 21,0 | 33,9 | 27,4 |
| Ayudantes y trabajadoras de servicio | 10,6 | 27,7 | 44,7 | 34,0 |
| Otras | 0,0 | 0,0 | 23,1 | 7,7 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

4. Los representantes de los trabajadores: dirigentes sindicales y de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

El tercer instrumento aplicado fue una entrevista a los dirigentes del Sindicato o Comité Paritario de Higiene y Seguridad de las empresas de la muestra. Dicha entrevista tenía por objetivo registrar la opinión de éstos en relación con las condiciones de trabajo³¹ en que laboran las mujeres embarazadas de las empresas.

Casi un tercio (30,9%) de quienes respondieron la entrevista son presidentes o directores del Sindicato y un porcentaje menor ocupa un cargo equivalente en el Comité Paritario (18,7%).

El 80,3 por ciento fueron hombres y sólo el 18,9 por ciento mujeres, lo cual no resulta extraño si consideramos que a nivel nacional el 12 por ciento de los dirigentes sindicales son mujeres.

(31) Se orientó la entrevista hacia dos ejes fundamentales: las condiciones ambientales y el esfuerzo físico, descanso e higiene.

Cuadro III
Trabajadoras por condiciones ambientales desfavorables según ocupación
 (en porcentaje)

| Ocupación | Ruido extremo | Aire enrarecido | Temperat. extremas | Humedad | Intemperie | Sustancias químicas | Otros |
|-------------------------------|---------------|-----------------|--------------------|---------|------------|---------------------|-------|
| Oficinistas de nivel inferior | 10,0 | 14,7 | 20,7 | 3,0 | 1,7 | 6,0 | 28,0 |
| Oficinist. nivel med. o sup. | 9,6 | 16,0 | 17,6 | 2,4 | 4,8 | 2,4 | 28,8 |
| Obreras y supervisoras | 48,9 | 51,8 | 45,3 | 18,2 | 3,6 | 24,8 | 25,5 |
| Vended, promot. y agentes | 20,2 | 25,7 | 37,6 | 10,1 | 5,5 | 7,3 | 24,8 |
| Prof., técnicas y gerentas | 14,5 | 24,2 | 25,8 | 8,1 | 1,6 | 25,8 | 29,0 |
| Ayud. y trabajad. de servicio | 25,5 | 27,7 | 53,2 | 21,3 | 10,6 | 12,8 | 38,3 |
| Otras | 15,4 | 23,1 | 30,8 | 0,0 | 0,0 | 30,8 | 7,7 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro IV
Condiciones de bienestar seleccionadas, por tamaño de la empresa
 (en porcentaje)

| Condiciones de bienestar | Tamaño de la empresa | | | |
|--------------------------------------|----------------------|---------|--------|-------|
| | Pequeña | Mediana | Grande | Total |
| Le permiten hacer pausas especiales | 57,1 | 45,7 | 46,3 | 49,8 |
| Tiene lugar de descanso | 32,1 | 26,8 | 24,8 | 28,1 |
| Tiene servicios higiénicos adecuados | 89,9 | 89,0 | 90,4 | 89,7 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro V
**Trabajadoras que en periodo de embarazo realizaron
 trabajos prohibidos por ley, según región**
 (en porcentaje)

| Trabajos prohibidos por ley | V Región | VI Región | VIII Región | Reg. Metropolit. |
|---------------------------------|----------|-----------|-------------|------------------|
| Cargar, arrastrar cosas pesadas | 11,6 | 16,4 | 11,2 | 13,9 |
| Estar muchas horas de pie | 28,7 | 39,3 | 44,7 | 27,2 |
| Realizar trabajo nocturno | 5,4 | 4,9 | 1,2 | 7,1 |
| Horas extraordinarias | 36,2 | 30,6 | 34,8 | 28,7 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

Cuadro VI
**Trabajadoras en periodo de embarazo por región,
 según otras exigencias riesgosas realizadas**
 (en porcentaje)

| Otras exigencias riesgosas | V Región | VI Región | VIII Región | Reg. Metropolit. |
|----------------------------|----------|-----------|-------------|------------------|
| Subir y bajar escaleras | 25,6 | 21,3 | 23,0 | 31,1 |
| Accionar maquinarias | 3,9 | 6,6 | 1,2 | 4,1 |
| Caminar grandes distancias | 14,0 | 14,8 | 6,8 | 14,8 |
| Agacharse constantemente | 23,4 | 24,6 | 27,3 | 22,8 |
| Otros esfuerzos | 11,7 | 16,4 | 15,1 | 13,7 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995.

Cuadro VII
**Trabajadoras en periodo de embarazo por región,
 según condiciones ambientales desfavorables**
 (en porcentaje)

| *Condic. ambientales desfavorables | V Región | VI Región | VIII Región | Reg. Metropolit. |
|------------------------------------|----------|-----------|-------------|------------------|
| Ruido extremo | 16,3 | 11,3 | 21,1 | 21,0 |
| Aire enrarecido | 21,7 | 16,1 | 20,5 | 28,1 |
| Temperaturas extremas | 28,7 | 24,2 | 37,3 | 27,5 |
| Humedad | 9,3 | 6,5 | 13,1 | 5,9 |
| Intemperie | 3,9 | 6,5 | 1,9 | 3,6 |
| Sustancias químicas | 8,5 | 9,7 | 7,5 | 13,3 |
| Otros | 26,4 | 20,3 | 28,8 | 30,5 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro VIII
**Trabajadoras en periodo de embarazo por región,
 según condiciones favorables en su lugar de trabajo**
 (en porcentaje)

| Condiciones Favorables | V Región | VI Región | VIII Región | Reg. Metropolit. |
|------------------------------------|----------|-----------|-------------|------------------|
| Les permitan hacer pausas | 64,3 | 45,9 | 53,4 | 45,0 |
| Existen lugares de descanso | 34,9 | 31,7 | 26,3 | 26,3 |
| Existen serv. higiénicos adecuados | 31,4 | 88,5 | 89,4 | 89,3 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro IX
**Dirigentes de las empresas que respondieron la encuesta,
 según tamaño de empresa**

| Tamaño de las empresas | Nº | % |
|-------------------------|-----|-------|
| Micro y pequeña empresa | 40 | 29,6 |
| Mediana empresa | 47 | 34,8 |
| Gran empresa | 48 | 35,6 |
| TOTAL | 135 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro X
Trabajadoras por exigencias riesgosas realizadas en su lugar de trabajo
 Opinión de los dirigentes sindicales o de comités paritarios y de las trabajadoras
 (en porcentaje)

| | Subir y bajar escaleras | Agacharse y estirarse | Accionar maquinaria | Caminar mucho | Otros esfuerzos |
|--------------|----------------------------|--------------------------|------------------------|------------------|-----------------|
| Dirigentes | 16,3 | 14,2 | 2,4 | 5,9 | 7,3 |
| Trabajadoras | 27,7 | 23,8 | 3,7 | 13,0 | 13,7 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro XI
Trabajadoras por exposición a ambiente físico laboral desfavorable.
 Opinión de los dirigentes sindicales o de comité paritarios y de las trabajadoras
 (en porcentaje)

| | Temperaturas extremas | Trabajo a la intemperie | Humedad | Aire enrarecido | Ruido extremo | Sustancias químicas | Otros factores |
|-------------|--------------------------|----------------------------|---------|--------------------|------------------|------------------------|-------------------|
| Dirigentes | 12,2 | 1,7 | 6,3 | 15,3 | 16,0 | 11,1 | 19,4 |
| Trabajadora | 29,3 | 3,5 | 7,9 | 24,5 | 19,4 | 11,2 | 27,6 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro XII
Trabajadoras que tuvieron licencia por enfermedad del hijo,
según tamaño de la empresa

| Tamaño empresa | % |
|-----------------|------|
| Pequeña empresa | 46,1 |
| Mediana empresa | 59,1 |
| Gran empresa | 66,1 |

Fuente: Depto. de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Nota: Porcentaje sobre el total de trabajadoras que usaron este derecho en el respectivo segmento de empresas.

Cuadro XIII
Trabajadoras por número de licencias por enfermedad
del hijo según tamaño de la empresa

| Tamaño empresa | Número de licencias | |
|-----------------|---------------------|-------------|
| | 1 ó 2 (%) | 5 o más (%) |
| Pequeña empresa | 71,9 | 13,5 |
| Mediana empresa | 63,3 | 11,7 |
| Gran empresa | 56,8 | 19,8 |

Fuente: Depto. de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Nota: Porcentaje sobre el total de trabajadoras que habían solicitado licencia en el respectivo segmento de empresas.

Cuadro XIV
Distribución de los montos del bono otorgados a las trabajadoras

| Monto de los bonos (en pesos) | % |
|----------------------------------|------|
| 10.000-20.000 | 29,3 |
| 21.000-30.000 | 22,0 |
| 31.000-40.000 | 34,1 |
| 41.000 y más | 14,6 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro XV
Opinión de las usuarias respecto del traslado hacia y desde la sala cuna

| Grado de dificultad en el traslado casa - sala cuna | Nº | % |
|---|-----|-------|
| Muy difícil | 28 | 22,2 |
| Relativamente difícil | 51 | 40,5 |
| Fácil | 37 | 29,4 |
| Muy fácil | 8 | 6,3 |
| No sabe/no contesta | 2 | 1,6 |
| TOTAL | 126 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro XVI
Opinión de las usuarias respecto de la adecuación
de los horarios de la sala cuna

| Calificación de los horarios | Nº | % |
|--------------------------------------|-----|-------|
| Adecuado al horario de trabajo | 113 | 89,7 |
| Poco adecuado al horario de trabajo | 10 | 7,9 |
| Muy inadecuado al horario de trabajo | 2 | 1,6 |
| No sabe/no contesta | 1 | 0,8 |
| TOTAL | 126 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro XVII
Trabajadoras por uso del beneficio de alimentación del menor de dos años,
según tamaño de empresa

| Tamaño de las empresas | Con derecho | Sin derecho | No responde | TOTAL |
|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------|
| Empresas con veinte o más mujeres | 175 | 129 | 10 | 314 |
| Empresas con menos de veinte mujeres | 86 | 145 | - | 231 |
| TOTAL | 261 | 274 | 10 | 545 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro XVIII
**Modalidad de uso del tiempo para alimentar al hijo,
 según forma de cumplir la obligación de sala cuna**

| Modalidad de uso del tiempo | Empresa dispone de sala cuna | Empresa paga los gastos a una sala cuna externa | Empresa paga un bono a la trabajadora | Ninguna de las anteriores | NS/NC |
|-----------------------------|------------------------------|---|---------------------------------------|---------------------------|--------------|
| Llega una hora más tarde | 10,4 | 3,0 | 20,0 | 13,8 | 0,0 |
| Se va una hora más temprano | 13,8 | 49,0 | 60,0 | 37,9 | 100,0 |
| Sale dos medias horas | 27,6 | 13,0 | 6,7 | 13,8 | 0,0 |
| Otra modalidad | 27,6 | 12,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| NS/NC | 20,6 | 13,0 | 13,3 | 34,5 | 0,0 |
| TOTAL | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995

Cuadro XIX
**Opiniones acerca del derecho de alimentación del menor de dos años,
 según el cargo del informante de la empresa
 (en porcentajes)**

| Cargo del Informante | Opiniones sobre el Derecho de Alimentación | | | | | TOTAL |
|---|--|-----------|------------|------------------|-----------------------|-------|
| | Mantenerse | Ampliarse | Eliminarse | Otra alternativa | No sabe / no contesta | |
| Empleadores, gerentes, subgerentes, director. | 31,0 | 50,0 | 8,0 | 11,0 | 0,0 | 100,0 |
| Administrador, jefes de personal, RRHH, etc | 34,9 | 50,0 | 1,2 | 12,7 | 1,2 | 100,0 |
| Supervisores y encargados | 32,8 | 59,0 | 0,0 | 6,6 | 1,6 | 100,0 |
| Contadores, representantes legales, abogados | 34,1 | 53,7 | 4,9 | 4,9 | 2,4 | 100,0 |
| Secretarias | 33,3 | 61,9 | 0,0 | 4,8 | 0,0 | 100,0 |
| Otros * | 11,1 | 77,8 | 0,0 | 11,1 | 0,0 | 100,0 |

Fuente: Depto de Estudios, Dirección del Trabajo, 1995



Cuaderno de Investigación N° 3
Dirección del Trabajo
Departamento de Estudios

Editado por
Oficina de Comunicaciones y Difusión
mayo de 1997

Santiago - Chile
Casilla 9881 - fax 6991698

Impreso por Salesianos S. A.

CUADERNOS DE INVESTIGACION

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS



DIRECCION
DEL TRABAJO