

GUÍA
SINDICAL:
UNA
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
PARA LA
 IGUALDAD Y
LOS CUIDADOS



Esta guía sindical es una iniciativa de la Vicepresidencia de la Mujer de la Central Unitaria de Trabajadores y Trabajadoras (CUT) y del Núcleo Milenio en Política Laboral y Vida Familiar y Colectiva (LABOFAM).

La manera correcta de citar esta guía sindical es "CUTLABOFAM 2025. Guía Sindical: una negociación colectiva para la igualdad y los cuidados".

La reproducción total o parcial de esta guía es alentada a través de los medios que se estimen convenientes para avanzar hacia una sociedad que respete la igualdad y los cuidados.

Textos: CUT (Karen Palma y Natalia Zúñiga) y Núcleo Milenio LABOFAM (NCS2024_019, director Pablo Pérez Ahumada)

Diseño y diagramación:

Francisca Irribarra

Imágenes: de libre autoría



El presente texto es un esfuerzo colectivo que busca enfatizar la necesidad de incorporar en el proceso de negociación colectiva la perspectiva de género y, principalmente, materias que permitan hacernos cargo de la deuda histórica con las mujeres trabajadoras, que se refiere a la doble presencia, cuidados, salario y espacios libres de violencia.

A partir del 2016, con la reforma laboral impulsada durante el Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, los ámbitos de la negociación colectiva se amplían. Desde entonces, el código laboral señala que:

“podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar”.
(Código del Trabajo, Art. 306).

Además, la ley incorporó la presencia de mujeres en las dirigencias sindicales y en los espacios de negociación colectiva, con el objetivo de superar la brecha de representación en el mundo del trabajo y de resguardar que se visibilizaran demandas que no eran principales, y que construyen el cotidiano en particular de las mujeres en el mundo del trabajo.

Este acto reafirma que es posible negociar más allá de salarios, y ampliar la aplicación de la ley mejorando algunas condiciones que afectan la vida de personas trabajadoras. Porque el mundo del trabajo esconde muchos trabajos, como son los cuidados de hijas/os y de personas mayores, con

cuidados de hijas/os y de personas mayores, con alguna enfermedad o con discapacidad.

La Plataforma de Acción de Beijing en el 2015 identificó que “el cuidado de los hijos, los enfermos y las personas de edad son una responsabilidad que recae desproporcionadamente sobre la mujer debido a la falta de igualdad y a la distribución desequilibrada del trabajo remunerado y no remunerado entre la mujer y el hombre”. Esta distribución desequilibrada e injusta también puede ser abordada desde la negociación colectiva y desde el dialogo social para aportar a que la vida de las personas trabajadoras sea más justa. Tenemos la certeza que las negociaciones colectivas pueden impulsar e ir más allá de la norma, pudiendo transformar las estructuras sociales y económicas de producción y reproducción social, asegurando la sostenibilidad de la vida.

A continuación, nos proponemos entregar algunas guías para que los sindicatos y sus dirigencias puedan usar el espacio de la negociación colectiva para redistribuir recursos y también cuidados. Porque sabemos que las organizaciones de personas trabajadoras van más allá de los requerimientos legales, y debemos utilizar la negociación colectiva para avanzar en cuidados y así mejorar el bienestar de la clase trabajadora.

Este esfuerzo colectivo procura ser un aporte en el cambio cultural al cual debe virar nuestra sociedad, entregando herramientas para que en el espacio de poder que se constituyen las negociaciones colectivas, podamos incorporar no sólo la voz de las mujeres, sino que sus problemas más reales y concretos que enfrentan en el mundo del trabajo.

Karen Palma
Natalia Zúñiga



1. PASOS PARA INCORPORAR CLÁUSULAS DE GÉNERO Y CUIDADOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Diagnóstico

Como primer paso es necesario que nos preguntemos sobre las necesidades de las personas trabajadoras que representamos, que nos interpelemos a saber cada detalle de las y los que han definido ser parte de nuestra organización. En ese contexto, hacer un diagnóstico entre los y las afiliadas, ya sea realizando una consulta o un par de preguntas a ellos y ellas, puede ayudarnos a construir un mejor contrato colectivo e involucrar más a nuestras bases en el proceso.

Dentro de esta etapa de consulta, es importante preguntar a los y las afiliadas temas como lo siguientes:

- a. Si tienen personas a su cuidado, como personas mayores o hijo/as; el sexo, edad y condición educacional y de salud de las personas a cuidado.
- b. Si esas personas a su cuidado son dependientes de la persona trabajadora al momento de realizar actividades cotidianas, como lavarse, comer y beber, caminar y orientarse.
- c. Si las personas que tienen hijos o personas a su cargo tienen alguna red de apoyo en los cuidados.
- d. Si debe pagar a alguien para que apoye en los cuidados (es decir si debe pagar a alguna nana o niño/a) o si hay algún familiar o amigo con quien pueda compartir las labores de cuidados.

Podemos agregar muchas más preguntas dependiendo de las posibilidades que tengamos como sindicato.

Pero más allá del instrumento utilizado para recolectar experiencias, es necesario que podamos intencionar temáticas que no figuran como las principales demandas dentro de los procesos de negociación colectiva, como son cuidados, violencia, salud laboral etc. En el caso de los cuidados, por ejemplo, éste es uno de los problemas principales que afectan a las mujeres en el mundo del trabajo. Por ello, para abordar este problema, es necesario que realicemos la consulta específica a socios y socias sobre sus necesidades de conciliación entre la vida laboral y personal/familiar. Es muy probable que si no hacemos preguntas directas sobre el tema no aparezca de manera espontánea, porque no acostumbramos a negociar este tipo de cosas.

Esta información es relevante porque podemos encontrar nuevos temas posibles de incorporar en una negociación colectiva y podemos mejorar concretamente la vida de personas trabajadoras.

Con el fin de facilitar este primer proceso, dejamos a disposición el siguiente código qr donde se encuentra una breve encuesta que ustedes, como dirigentes sindicales, pueden aplicar entre sus socios y socias, con el fin de tener un diagnóstico de sus preocupaciones y expectativas.



2. INTEGRACIÓN DE CLÁUSULAS EN EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN

2.1. Cláusulas de cuidado

Cuando tengamos algunos datos respecto a las condiciones en las que las familias de personas trabajadoras solucionan los cuidados, podemos priorizar cuales son las necesidades más sentidas o urgentes. Por ejemplo, si gran parte de nuestros socios y socias tiene hijos/as en edad escolar es muy probable que el cuidado de éstos en la jornada en la que no están en la escuela sea una preocupación fundamental. Por otro lado, es importante visibilizar las necesidades de cuidados que requieren las personas mayores en una sociedad que va envejeciendo de manera acelerada.

Ya en la construcción del pliego, algunos temas que podemos negociar y mejoran la corresponsabilidad o formas de compartir los cuidados en un contrato colectivo son los siguientes:

a. Podemos solicitar que el beneficio de sala cuna sea aplicable a padres o madres. Esto se ha logrado en algunas negociaciones colectivas, a continuación, damos un ejemplo de una empresa del rubro de energía:

Ejemplo: La empresa pagará la suma de X UF a cada trabajador hombre (se puede agregar 'sin importar su sexo ni orientación sexual') que tenga un hijo de entre 3 a 24 meses y que asista a una sala cuna acreditada por la Junji o el organismo que lo reemplace en sus funciones.

b. También se pueden incorporar permisos especiales para personas trabajadoras, por ejemplo, para llevar a personas mayores a control o a hijo/as a control sano o asistir a reuniones de apoderados/as. Es importante que estos permisos no sean exclusivos de las mujeres. Algunos contratos los negocian como permisos especiales y otros

como días administrativos. A continuación, un ejemplo de un sindicato de otra rama de servicios y salud:

Ejemplo: El personal de (empresa) afecto a este Contrato Colectivo de Trabajo que se desempeñe como (enumeración de cargos) tendrá derecho a los permisos administrativos establecidos en la ley (número de la ley). Además, se creará una circular que debe ser publicada y mantenida en un lugar visible y público de cada establecimiento con el procedimiento para solicitar los días administrativos.

Otro caso lo encontramos en el siguiente contrato de la rama de educación;

Ejemplo: Cada año, las personas afectas al presente contrato podrán hacer uso de dos permisos por un máximo de 4 horas con goce íntegro de remuneraciones para acompañar a control médico a su padre o madre en los casos en que alguno de ellos presente algún grado de discapacidad, debido a su edad, accidente o enfermedad...

c. De igual manera se puede establecer un permiso especial para que personas trabajadoras puedan realizarse controles preventivos de salud.

Ejemplo: La (nombre de la empresa) organizará y programará, a través de la instancia correspondiente, una acción destinada a que los trabajadores sindicalizados hagan efectivo su examen médico, conforme a la ley de Medicina Preventiva y el Programa Preventivo, desarrollado por la Dirección de Administración de la (nombre de la empresa). En ocasiones en las que no se desarrolle dentro del campus podrá realizarse fuera y cada trabajador sindicalizado podrá contar con medio día con

pago íntegro de sus remuneraciones previa coordinación con su jefatura.

d. Otra forma de mejorar la distribución de los cuidados es entregando fuero por nacimiento de hijos a padres de manera similar al fuero maternal establecido en el artículo 201 del código del trabajo.

Empezar a incorporar esto en nuestra negociación da pie a crear nuevas cláusulas y ajustar el trabajo a las necesidades de personas trabajadoras que se ven enfrentadas permanentemente a la tensión entre cuidar su trabajo y cuidar a su familia, y nos permite visibilizar temáticas que aportan a la calidad de vida de las personas trabajadoras, y en particular de las mujeres que trabajan.

2.2. Igualdad salarial

Otro tema muy relevante tiene que ver con disminuir, y ojalá terminar, con la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres. En Chile, de acuerdo al estudio realizado el 2024 por PwC, las mujeres ganamos un 13% menos que los hombres, y de acuerdo con el último cuaderno de Investigación que presentó la Dirección del Trabajo: Análisis de las cláusulas de género negociadas colectivamente en Chile, el año 2024¹ las empresas que pagan mejores salarios contratan menos mujeres que aquellas que pagan peores sueldos y tienen

¹ Dirección del Trabajo (2024) Análisis de las cláusulas de género negociadas colectivamente en Chile: La igualdad que promueven y los derechos que reivindican. Santiago.



condiciones laborales más precarizadas. Por esto es importante incluir cláusulas respecto a las nuevas contrataciones y a cómo ir equiparando los salarios de los trabajos de igual valor. Algunas ideas pueden ser:

- a. A diferencia de los servicios públicos, las empresas no están obligadas a publicar los salarios de las personas trabajadoras. No obstante, y en el marco de la negociación colectiva, es fundamental que la empresa entregue esta información separada por sexos. De esta manera, el sindicato puede conocer las brechas existentes entre los salarios de hombres y mujeres y puede comparar las diferencias entre una negociación y otra y así evaluar si ha mejorado o se mantienen.
- b. Establecer una cláusula que señale que las ofertas de trabajo incorporen un criterio de paridad, es decir, que aquellas empresas que contratan menos mujeres incentiven la contratación de éstas.
- c. Establecer un plan para abordar la brecha salarial puede ser parte de la negociación, considerando la nueva legislación que se tramita actualmente en el Congreso y que establecerá este proceso como obligatorio.



2.3. Sobre la flexibilidad

La flexibilidad es un tema no resuelto, y por lo tanto, difícil de incorporar en los contratos y de negociar, pero es importante que abramos el debate sobre este tema. La reciente ley 21.645, más conocida como “Ley de Conciliación”, busca promover la corresponsabilidad en la distribución de las tareas de cuidado estableciendo algunas alternativas que podrían facilitar la conciliación entre la vida laboral y. No obstante, desconocemos cómo ha sido su implementación y si es aplicable a la mayoría de los trabajos.

Para muchas familias, sin importar su tipo ni conformación, las responsabilidades de cuidados y laborales son muy difíciles de integrar; la jornada escolar de niños, niñas y adolescentes, el cuidado de personas mayores con dependencia y de personas con algún tipo de discapacidad se hacen imposibles con jornadas de trabajo rígidas y extensas. Esto ha llevado a que muchas personas cuidadoras deban asumir trabajos remunerados informales, pero que les permitan asumir la carga de cuidados.

Para intentar mejorar esta situación, algunos sindicatos han incorporado cláusulas que van flexibilizando la jornada de acuerdo a la situación particular de cada rubro o empresa, a continuación, dos ejemplos:

a. La (nombre de la empresa) otorgará a los trabajadores y trabajadoras afectos al presente contrato colectivo una bolsa de (número de días) de trabajo remoto de libre disposición por cada año... los cuales deberán ser utilizados preferentemente para atender situaciones imprevistas que dificulten el trabajo presencial.

b. Se otorgará beneficio de turno especial por cuidado de menores. Todas aquellas trabajadoras que tengan a su cuidado dos o más hijos menores de diez años, tendrán derecho a la elección de su turno de trabajo, siempre y cuando su opción corresponda a alguna de las alternativas de turno que existan en el servicio en que se desempeñe.

Debemos considerar nuestra afirmación de que el trabajo remoto no puede ser la solución a los cuidados, porque hay labores en que este no es posible y porque agudiza la doble presencia de las mujeres, estableciendo un retroceso al volver a situarlas al interior de su hogar sin un rol público en la sociedad.

Es necesario avanzar en un Sistema Nacional de Cuidados, que incorpore la asimetría de poder y la responsabilidad del cuidado al centro de la consecución de un sistema laboral que erradique la dualidad de responsabilidad y en paralelo permita el desarrollo de más herramientas para la inserción plena de las mujeres en el campo laboral.



2.4. Violencia

Hoy la violencia es parte de las problemáticas principales en el mundo del trabajo y hemos conocido casos dramáticos a partir del flagelo que es el acoso laboral y sexual en el trabajo. En ese aspecto hemos avanzado en legislaciones pertinentes, como que Chile ratificara el Convenio 190 y con la promulgación de la Ley Karin, que nos permite tener protocolos para enfrentar las denuncias y hacernos cargo de la prevención de la violencia en nuestros espacios laborales.

A pesar de lo anterior, es necesario que esta temática sea parte del proceso de negociación colectiva, incorporando responsabilidad al empleador más allá de lo que obliga la legislación vigente, considerando equipos multidisciplinarios o mecanismos de sanción y resolución de conflicto.

Un ejemplo es el del Hospital Base de Temuco, que cuenta con un espacio voluntario de mediación de conflictos, donde con un equipo especializado intentan dar respuestas a conflictos derivados principalmente de conductas incívicas o de controversias de los equipos de salud, resaltando su carácter voluntario y su innovación en esta materia.



3. HACIA CONTRATOS COLECTIVOS CON IGUALDAD Y CORRESPONSABILIDAD EN EL TRABAJO Y LOS CUIDADOS

Incluir más mujeres en dirigencias sindicales y en mesas de negociación no es solo una cuestión de equidad, es también una herramienta transformadora para avanzar hacia una sociedad más justa y sostenible. La presencia de mujeres en estos espacios permite incorporar perspectivas que responden a las complejas realidades que enfrentan personas trabajadoras, especialmente en torno a la carga de los cuidados. Estas experiencias vividas, cuando son representadas, tienen el potencial de convertir estas instancias en plataformas para impulsar políticas laborales inclusivas, innovadoras y enfocadas en el bienestar colectivo.

El cuidado no es un tema individual ni familiar, es un elemento estructural de la sociedad y de la economía que influye en la productividad, el desarrollo social y la equidad de género. Incorporar cláusulas que redistribuyan el trabajo de cuidados y fomenten la corresponsabilidad es una estrategia crucial para superar desigualdades.

Es fundamental subrayar que la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la negociación colectiva no se reduce a cifras o cuotas; tiene un impacto directo en los acuerdos que se alcanzan. Históricamente, los temas relacionados con el cuidado y la equidad han estado marginados en estas discusiones debido a la reforma laboral impuesta en la dictadura y a la escasa participación de mujeres en roles de liderazgo.

Finalmente este documento es una invitación a sindicatos y a personas involucradas en procesos de negociación colectiva a reflexionar sobre su papel en la construcción de entornos laborales que valoren y promuevan la corresponsabilidad. La necesidad de contar con una negociación ramal en Chile ampliará la posibilidad de que más mujeres puedan visualizar y contar con estos derechos, permitiendo que cláusulas de género existentes en algunas empresas se incorporen paulatinamente en otras del mismo sector o en condiciones similares. La negociación colectiva es un derecho fundamental y una instancia en la que las personas trabajadoras pueden establecer acuerdos con su contraparte empleadora para regular sus remuneraciones y las condiciones laborales comunes de trabajo.

