

**CASO 2:  
Amor de Papá**

**INSTRUCTIVO PARA EL TRABAJO EN GRUPOS**

- Elegir un moderador y un relator;
- Un compañero de la red hará de secretario del trabajo, anotando en el computador los avances de la discusión;
- Leer colectivamente el caso;
- Dispondrán de 1 hora para dar respuestas a las preguntas que les ha correspondido en su caso;
- Se sugiere intervenciones cortas para dar oportunidad a que todos(as) participen;
- El secretario, al final, hace un resumen de las ideas fuerza para que se presenten en plenaria;
- El relator hará la presentación de las ideas fuerzas surgidas durante el debate programado para el cierre del Seminario – Taller.

**RELATO DEL CASO**

En este caso pondremos acento en la difícil articulación entre el trabajo y las demandas del resto de la vida, principalmente las exigencias domésticas, y cómo esta relación puede transformarse en una experiencia de tensión y malestar.

*Hace cuatro años Felipe quedó solo con su hijo Diego de 4 años, su mujer sufrió un accidente de tránsito y falleció. Tanto los padres de él como de ella le ofrecieron encargarse de la crianza del niño, pero él no quiso ya que viven en otra ciudad. Decidió que sería capaz de hacerlo él mismo. Ahora el niño tiene 8 años, pero la cosa no es más fácil porque ya el colegio no es todo el día como era el jardín infantil, entonces Felipe que trabaja en un call center pasa preocupado por el niño que cuando sale a las 4 de la tarde se va caminando a la casa, el departamento en realidad, son tres cuadras nada más pero igual teme que algo le pase en el trayecto y, aunque desde chico le enseñó cómo atravesar las calles y los cuidados que debe tener, no sabe cómo será cuando anda con compañeros que son más traviesos que Diego. Cuando el niño llega lo que hace es ver tele hasta que vuelve Felipe, quien cree que eso no es muy bueno pero ¿qué puede hacer?*



## “El mal-estar en el trabajo: ¿otro riesgo para la salud”

*Felipe debe ocuparse de comprar, cocinar, lavar, todo lo que se necesita para mantener su departamento ordenado y estar lo mejor posible él y el niño. Ahora está pololeando, así que tiene otras preocupaciones añadidas: ¿cómo se llevará su polola con el niño?, ¿será malo para el niño verlo con una polola “en serio”?*

*En el trabajo tienen un sistema que, aunque están con el teléfono toda la jornada, no pueden hacer llamadas personales, y les restringen hasta el tiempo para ir al baño, deben marcar los tiempos al llegar, al ir al baño, al regresar del baño y al irse al final de la jornada. También Felipe trabaja por turnos, lo que implica que debe hacer arreglos muy complicados para resolver asuntos cotidianos, especialmente los que tienen que ver con Diego.*

*La supervisora les exige producción constante, cuando el niño se ha enfermado y lo han llamado del colegio para que lo vaya a buscar, se ha encontrado con mal trato y falta de comprensión que él no esperaba de parte de una mujer.*

*Aparte de esto, Felipe no es muy bien visto por sus compañeros y compañeras de trabajo ya que cada vez que lo invitan a un happy hour o a alguna actividad después del trabajo él se excusa, ellos piensan que es creído, que se siente superior y no entienden su situación de “padre soltero”, que pocos de sus compañeros conocen.*

La ENCLA 2011 (Encuesta Laboral de la Dirección del Trabajo) define conciliación trabajo – familia como “todas aquellas iniciativas que adoptan las empresas, adicionales a las establecidas en la ley, con el propósito de que trabajadores y trabajadoras puedan desarrollarse de modo integral, logrando el cumplimiento de sus responsabilidades familiares y laborales y alcanzando así una mayor armonía entre ambas dimensiones. Asimismo, las medidas implementadas deben estar disponibles para todo el personal, hombres y mujeres, y no restringidas a las trabajadoras”. La misma encuesta informa que es baja la atención que los sindicatos asignan a estos temas, tanto a nivel de las acciones que ellos promuevan al interior de sus organizaciones como en cuanto a incluir el tema de la conciliación trabajo – familia en la negociación colectiva .

Proporción de sindicatos cuya directiva sindical ha realizado las acciones indicadas durante los últimos 12 meses (1)

Acciones	Sí	No	Total
<b>Denunciar incumplimiento de las leyes de: protección a la maternidad, acoso sexual, igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres</b>	7,9%	92,1%	<b>100%</b>
<b>Proponer alternativas de conciliación trabajo y familia, para hombres y mujeres</b>	21,3%	78,7%	<b>100%</b>

(1) Anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Los datos dan cuenta de que un 16,9% de las empresas que negocian colectivamente han acordado beneficios por maternidad adicionales a los establecidos en la legislación. Por otra parte, la existencia o ausencia de sindicatos en la empresa no afecta la inclusión de este tipo de materias en los instrumentos colectivos, como muestra el siguiente cuadro, toda vez que los porcentajes respectivos son 16,7% en empresas con sindicato y un 17,8% en empresas sin él.

## **“El mal-estar en el trabajo: ¿otro riesgo para la salud”**

---

### **Algunas preguntas para el debate**

- ¿Cómo se armoniza la vida de trabajo con las otras esferas de la vida?, ¿Qué experiencias personales y de nuestras organizaciones podemos compartir?
- ¿En qué medida, de qué forma los trabajadores y la organización reconocen este tema como importante?, ¿Hay sensibilidad de la organización para las necesidades de conciliación trabajo – familia?
- ¿Qué pasa en tu sector con estos temas? ¿Se habla o se discute sobre ello?
- ¿Qué prácticas podemos rescatar entre trabajadores/as para promover una mayor conciliación trabajo - familia y trabajo - vida?.