



Conciliación trabajo – familia en el contexto de crisis sanitaria Covid-19.

Medidas normativas en la experiencia comparada.

Autor

Pamela Cifuentes V.

Email: pcifuentes@bcn.cl

Nº SUP: 124774

Disclaimer

Este documento es un análisis especializado realizado bajo los criterios de validez, confiabilidad, neutralidad y pertinencia que orientan el trabajo de Asesoría Técnica Parlamentaria para apoyar y fortalecer el debate político-legislativo. El tema y contenido del documento se encuentra sujeto a los criterios y plazos acordados previamente con el requirente. Para su elaboración se recurrió a información y datos obtenidos de fuentes públicas y se hicieron los esfuerzos necesarios para corroborar su validez a la fecha de elaboración.

Resumen

El brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha provocado que muchos países hayan declarado estados de excepción constitucional, que incluyen la limitación de la libertad de circulación, y diversas medidas de contención en el ámbito sanitario, educativo, laboral, comercial, y recreativo, con el objeto de evitar la propagación de dicha enfermedad.

Sin embargo, estas medidas han generado impactos en la vida habitual de las personas, principalmente dentro de las familias, y en especial en las mujeres que siguen siendo las que cargan con la mayor parte de las labores domésticas, pues aún perdura en muchos hogares las desigualdades de género.

Tanto ONU Mujeres como la OECD han recomendado a los gobiernos adoptar medidas de emergencia incorporando una perspectiva de género, y medidas que ayuden a los padres a manejar las tareas laborales y las de cuidado equitativo entre padre y madre, proponiendo: a) cuidado infantil a los padres que trabajan en servicios esenciales; b) apoyo financiero directo a los trabajadores que deben tomar un permiso para cuidar a los niños; y c) adaptar el teletrabajo y la flexibilidad laboral, para permitir a los trabajadores conciliar el trabajo remunerado y no remunerado.

De la revisión de las medidas de conciliación trabajo – familia derivadas de la emergencia sanitaria en Argentina, España, Francia, Italia y Nueva Zelanda, destacamos:

- Todos los países han adoptados medidas de conciliación trabajo-familia, donde los beneficiarios pueden ser el padre o la madre.
- En Argentina, Francia e Italia las mujeres embarazadas que trabajan pueden hacer uso de permisos para ausentarse del lugar de trabajo con derecho a remuneración.
- Mientras dure la suspensión de clases, Argentina permite justificar la ausencia al trabajo para cuidar a los hijos; Francia permite tomar una licencia pagada por el seguro social, mientras que España permite reducir la jornada para cuidados de personas dependientes.
- Respecto al apoyo de guarderías para el cuidado de los hijos, Francia y Nueva Zelanda ponen a disposición establecimientos de guardería, pero solo para trabajadores de servicios prioritarios; mientras que Italia, entrega un bono a todos los trabajadores, públicos y privados para la contratación de servicios de guardería, y el monto es distinto si es trabajador de servicio esencial o no.

Introducción

La emergencia sanitaria declarada a nivel mundial respecto del COVID-19 ha provocado que los países tomen diversas medidas sanitarias para proteger a la población y evitar su propagación. La principal medida ha sido la declaración de confinamiento o aislamiento domiciliario (cuarentena) para toda o parte de la población. Junto con ello se ha interrumpido la realización física de aquellas actividades laborales declaradas no esenciales, así como de las actividades curriculares en los establecimientos escolares.

Lógicamente estas medidas han tenido un impacto en nuestras vidas, modificando en primer lugar nuestra forma de trabajo, ya que se ha promovido el teletrabajo, cuando el tipo de trabajo lo permite, como también que las clases a los estudiantes sean impartidas en forma no presencial.

Por lo tanto, para los padres o adultos trabajadores, responsables del cuidado habitual de personas dependientes, y que han debido quedarse en casa, se han visto enfrentados en sus casas, no solo a tener que manejar las tareas propias del hogar, sino también las tareas laborales, el cuidado de niños, adolescentes, adultos dependientes y también dar apoyo escolar a los hijos estudiantes.

Por otra parte, hay una realidad no menor de personas trabajadoras, que además son padres o cuidadores, y que no pueden trabajar desde la casa, ya sea porque trabajan en servicios esenciales como los trabajadores de la salud o trabajadores de la cadena de abastecimiento de alimentos; o simplemente no es una opción, como es el caso de los sectores informales, pero que sin embargo, las medidas tomadas para evitar la propagación les afectan, pues en sus casas hay personas que dependen de sus cuidados.

Si bien, estas medidas impactan por igual a todos los padres, los datos siguen demostrando que, en materia de cuidados y labores domésticas, las mujeres trabajadoras formales o no, siguen cargando con gran parte de las labores domésticas del hogar, lo que en esta crisis puede incrementarse aún más, producto de los cierres de establecimientos escolares y de las responsabilidades propias de su trabajo remunerado.

El informe de la OECD, *“Women at the core of the fight against COVID-19 crisis”*, refleja muy bien lo señalado, al indicar cómo la pandemia de COVID-19 está perjudicando la salud, el bienestar social y económico en todo el mundo, y donde las mujeres están en el centro de los efectos que esta crisis está provocando. Uno de los temas que este informe releva es que, las mujeres son las que cargan gran parte de las labores domésticas, esto porque aún perdura en muchos hogares las desigualdades de género.

El informe insta a los gobiernos a adoptar medidas de emergencia incorporando una perspectiva de género, dando cuenta de las necesidades, responsabilidades y perspectivas únicas de las mujeres. Al mismo tiempo se señala que, las políticas que se implementen deben ayudar a los padres a manejar las tareas laborales y las de cuidado, y para ello propone: opciones de cuidado infantil a los padres que trabajan en servicios esenciales, como la atención médica; ofrecer apoyo financiero directo a los trabajadores que deben tomar un permiso para cuidar a los niños (o apoyar a los organismos que ofrecen permiso remunerado para esto); y adaptar el teletrabajo y los requisitos de trabajo flexibles, para permitir a los trabajadores conciliar el trabajo remunerado y no remunerado (OECD, 2020).

Por su parte ONU Mujeres también se ha pronunciado, y su Directora Ejecutiva Adjunta, Anita Bhatia ha señalado también que se requiere que las políticas que formulen los gobiernos presten atención a lo que ocurre en los hogares y den un apoyo para lograr un reparto equitativo de la carga de cuidados, entre hombres y mujeres. Una propuesta concreta que formula ONU Mujeres, es que los gobiernos se unan a la campaña *HeforShe*, y se mantengan al día sobre la iniciativa *HeforShe@home*, en la que concretamente se pide la participación de niños y hombres adultos, para garantizar que estén cumpliendo su parte en las tareas del hogar (ONU Mujeres, 2020).

En este informe, en primer lugar, se informan los datos disponibles acerca de cómo se distribuye en nuestro país el trabajo en el hogar. En segundo lugar, se señalan las medidas normativas que han adoptado otros países con el objetivo de conciliar en tiempos de crisis sanitaria, las labores propias de los trabajos remunerados y el cuidado de la familia. En específico, se entrega la experiencia de Argentina, España, Francia, Italia y Nueva Zelanda.

I. En Chile, datos acerca de cómo se distribuye el trabajo en el hogar

Respecto a la obligación de cuidado, el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, señala en el último Boletín sobre Igualdad de marzo de 2020 y que trata sobre “La economía del cuidado como acelerador del cambio estructural con igualdad”, que uno de los grandes aportes de la economía femenina, es la **concepción del cuidado** desde una perspectiva transversal y articuladora en las sociedades modernas, lo que se refleja en las labores de los hogares y las comunidades para la reproducción de la fuerza de trabajo, como en las actividades situadas en los mercados, el empleo y la prestación de servicios públicos (CEPAL, 2020, p.2).

Este enfoque integral, que vincula el sistema económico y la organización social, define a la economía del cuidado como un espacio de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores, relativos a las necesidades relevantes para la existencia y reproducción de las personas. Así, la economía del cuidado comprende todo el trabajo que se realiza de forma no remunerada en los hogares y el trabajo de cuidados que se realiza en forma remunerada en el mercado (CEPAL, 2020, p.2).

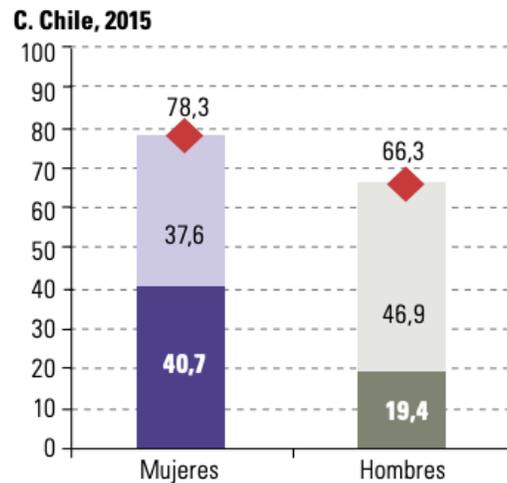
Este rol de que el cuidado corresponde principalmente a las mujeres es una construcción cultural y que determina cómo los roles se distribuyen en la sociedad: las mujeres estarían a cargo de la reproducción social (no en el sentido biológico, sino en el de su aporte a la reproducción de la sociedad ya que incluye el trabajo de cuidado), y los hombres de las tareas productivas (CEPAL, 2011).

Sin embargo, hoy parece impensable seguir creyendo que tal afirmación debe ser así, pues las mujeres cada vez más se encuentran insertas en el mercado laboral, pero sin embargo, siguen igualmente estando a cargo de las responsabilidades familiares, y cargando con una extensión de sus labores diarias en forma considerable en relación a los hombres.

Si miramos en nuestro país, cómo se distribuye el tiempo de trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, entendiendo que dentro del trabajo no remunerado se encuentran las labores

domésticas y las de cuidado de personas dependientes, podemos observar una desigualdad en la distribución las labores domésticas entre mujeres y hombres: Las mujeres destinan en promedio, 37,6 horas semanales al trabajo remunerado y 40,7 horas a trabajos no remunerados en el hogar; mientras que los hombres, dedican 46,9 horas semanales de su tiempo al trabajo remunerado, y sólo 19,4 horas a trabajos no remunerados (ver tabla 1):

Tabla Nº 1 Tiempo total de trabajo remunerado y no remunerado de la población ocupada de 15 años o más en Chile, según sexo. Datos 2015.



Fuente: CEPAL (2018, p.77)

Por lo tanto, estas cifras nos muestran una realidad cierta, acerca del rol preponderante de las mujeres en el ámbito laboral como también en el ámbito doméstico, y cómo la carga de los cuidados recae principalmente en las mujeres. Esta situación, evidentemente en contextos de emergencia por crisis sanitarias, en que se limita la libertad de circulación de las personas, se declaran cuarentenas obligatorias en ciertas localidades, se suspenden las clases en los establecimientos escolares, etc., supone que las cargas de trabajo puedan incrementarse más para ellas.

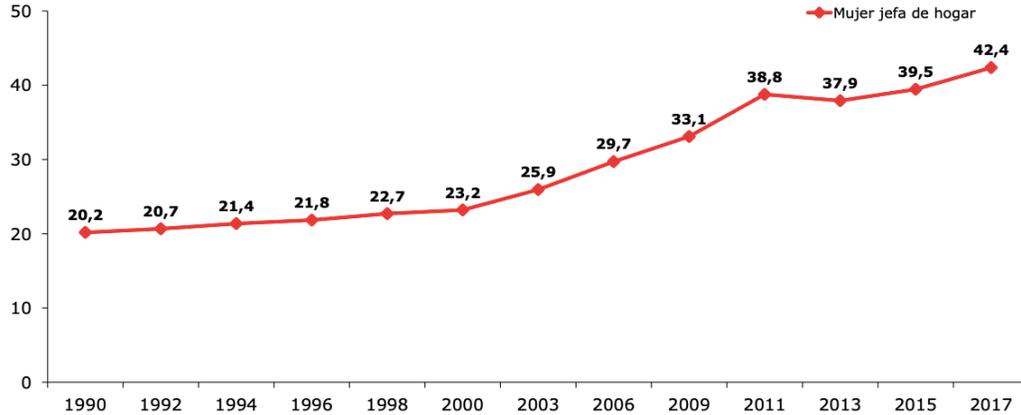
Por otra parte, en Chile de acuerdo con la última Encuesta Casen de 2017, ha aumentado el porcentaje de hogares, en donde la mujer es la jefa de hogar¹: 42,4% al año 2017 (ver tabla 2). Además, la distribución de los hogares según tipo de hogar, monoparental / biparental, muestra que, en los hogares con una mujer como jefa de hogar, el 73,4% es monoparental (ver tabla 3).

¹ Entendiendo como jefe de hogar, el miembro del hogar (hombre o mujer) considerado como tal por las otras personas del hogar, ya sea por razones de dependencia económica, parentesco, edad, autoridad o respeto.

Tabla N°2 Porcentaje de hogares con una mujer como jefa de hogar (1990-2017)

Porcentaje de hogares con una mujer como jefa de hogar (1990-2017)

(Porcentaje, hogares con una mujer jefa de hogar)



Diferencias en el porcentaje jefatura de hogar femenina 2015-2017: Al 95% de confianza, la diferencia entre los porcentajes de mujeres identificadas como jefa de hogar, entre los años 2015 y 2017, ES estadísticamente significativa.

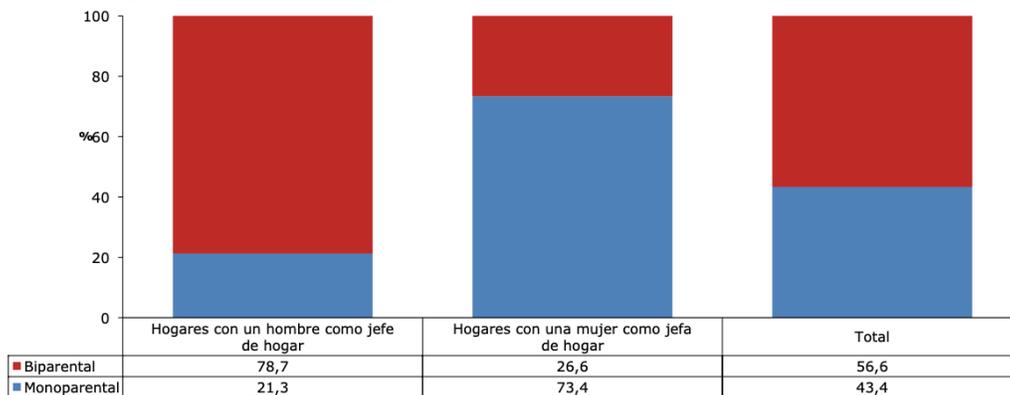
Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 1990-2017.

Fuente: Encuesta Casen 2017

Tabla N° 3 Distribución de los hogares según tipo de hogar (monoparental / biparental) por sexo del jefe/a (2017)

Distribución de los hogares según tipo de hogar (monoparental / biparental) por sexo del jefe/a (2017)

(Porcentaje, hogares por sexo del jefe/a de hogar)



Diferencias entre jefaturas de hogar por tipo de hogar: Al 95% de confianza, se observan diferencias estadísticamente significativas en el porcentaje de hogares de cada tipo, cuando se comparan hogares con jefatura masculina o femenina.
 *Nota: Distinción entre hogares monoparentales y biparentales se refiere exclusivamente a la presencia de pareja de la o del jefe/a de hogar. En el caso de monoparentales se incluye también a hogares unipersonales y hogares sin núcleo.

Fuente: Ministerio de Desarrollo Social, Encuesta Casen 2017.

Fuente: Encuesta Casen 2017

II. **Medidas normativas adoptadas en otros países para conciliar trabajo y familia**

A continuación, se da cuenta de las diversas medidas normativas establecidas por Argentina, España, Francia, Italia y Nueva Zelanda en contexto de crisis sanitaria, para enfrentar las consecuencias que esta crisis ha generado para los padres trabajadores, quienes por las medidas sanitarias adoptadas por los gobiernos para detener la epidemia han tenido que compatibilizar su trabajo con las labores de cuidado de personas dependientes.

1. **Argentina**

En Argentina, en materia de conciliación trabajo y familia, se ha dispuesto lo siguiente:

a) **Suspensión de la asistencia al lugar de trabajo con derecho a remuneraciones**

Se dictó el 13 de marzo la Resolución N° 202 de 2020 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, dictaminando que se suspendiera la asistencia al lugar de trabajo, con goce de remuneraciones, a todos los trabajadores y trabajadoras del sistema público y privado (salvo los servicios que fueron declarados esenciales) que revistieran la condición de “casos sospechosos”; o estuvieran contagiados del COVID-19 o tuvieran contactos estrechos con un contagiado; o estuvieron en zonas afectadas.

Posteriormente, el 16 de marzo, se dicta la Resolución N° 207/2020 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la cual amplía los grupos de personas que pueden no asistir al lugar de trabajo, con derecho a remuneraciones, incluyendo a:

- Trabajadores y trabajadoras mayores de 60 años.
- Trabajadoras embarazadas.
- Trabajadores y trabajadoras incluidos en los grupos de riesgo: personas con enfermedades respiratorias crónica; enfermedades cardíacas; inmunodeficiencias; diabéticos, personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses.

En estos casos, se prevé que los trabajadores que cumplan con estos requisitos deben comunicar de manera fehaciente, que se encuentran en los supuestos señalados, y tienen un plazo de 48 horas para hacerlo.

b) **Justificación de inasistencia al trabajo**

El 15 de marzo de 2020, el Ministerio de Educación dicta la Resolución N° 108/20 y suspende las clases presenciales de la educación primaria, secundaria y superior. Por lo tanto, la Resolución N° 207/20 de 16 de marzo del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se pronuncia sobre el efecto de esa medida en los padres trabajadores, y establece en el artículo 3° que, mientras dure la suspensión de clases en las escuelas, se considerará justificada la inasistencia del progenitor, progenitora, o persona adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente.

La persona que esté bajo esta circunstancia debe notificárselo a su empleador o empleadora, justificando la necesidad y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control. Podrá acogerse a esta dispensa solo un progenitor o persona responsable, por hogar.

c) Teletrabajo

Con la Resolución N° 207/2020, del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se recomendó también a los empleadores y empleadoras que dispongan las medidas necesarias para disminuir la presencia de trabajadores y trabajadoras en el establecimiento, y solo concurren aquellos trabajadores indispensables para el adecuado funcionamiento de la empresa o establecimiento, adoptando a tal fin, las medidas necesarias para la implementación de la modalidad de trabajo a distancia (artículo 4°).

Asimismo, el Decreto 297/20, del 19 de marzo, estableció el aislamiento social, preventivo y obligatorio en todo el país. Luego para implementar esta medida, el gobierno dictó, el 20 de marzo, la Resolución N° 219/20. Esta resolución permitía excusarse de asistir al lugar de trabajo, pero en materia de remuneraciones distinguía entre los trabajadores que podían hacer sus tareas habituales desde el lugar de aislamiento y los que no podían. Respecto a los que podían, se estableció que percibirían su remuneración habitual, mientras que respecto a los trabajadores cuyo trabajo a distancia no es posible, quedaban dispensados igualmente de asistir, sin embargo, en relación con las remuneraciones se señaló que las sumas percibidas tendrían carácter no remuneratorio, excepto respecto de los aportes y contribuciones al sistema nacional del seguro de salud y al Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados.

Sin embargo, la Resolución N° 219/20 fue derogada por la Resolución N° 279/20 de 30 de marzo, la cual reemplazo lo contenido en la resolución derogada e incluso se determinó que esta última Resolución regía con efecto retroactivo, desde el 20 de marzo de 2020 que fue la fecha que se dictó la Resolución N° 219/20. Esta nueva resolución ya no hizo distinción respecto del trabajador que podía o no realizar sus labores habituales desde la casa, y estableció en su artículo 1° simplemente que:

“ARTÍCULO 1°.- Los trabajadores y trabajadoras alcanzados por el “aislamiento social preventivo y obligatorio” quedarán dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo. Cuando sus tareas u otras análogas puedan ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán en el marco de la buena fe contractual, establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada”.

Luego, respecto a las remuneraciones señaló que:

“ARTÍCULO 6°.- La abstención de concurrir al lugar de trabajo -que implica la prohibición de hacerlo salvo en los casos de excepción previstos no constituye un día descanso, vacacional o festivo, sino de una decisión de salud pública en la emergencia, de tal modo que no podrán aplicarse sobre las remuneraciones o ingresos correspondientes a los días comprendidos en esta prohibición suplementos o adicionales previstos legal o convencionalmente para “asuetos”, excepto en aquellos casos en que dicha prohibición coincida con un día festivo o feriado previsto legal o contractualmente”.

Esta nueva Resolución, dispuso también que la reorganización de la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción en las actividades esenciales en condiciones adecuadas de

salubridad, será considerado un ejercicio razonable de las facultades del empleador, y respecto a la medida de que puede contratar personal extra para tareas esenciales mientras dure la vigencia del “aislamiento social preventivo y obligatorio”, esta medida debe ser considerada extraordinaria y transitoria en los términos del artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo, esto es, contratos de trabajo eventuales, sin derecho a indemnización.

Por último, esta medida de propender al teletrabajo se refuerza con la Resolución N° 21/20 que establece una obligación a los empleadores para que informen a la aseguradora de riesgos de trabajo, de las personas que en su empresa están haciendo uso de esta modalidad y su domicilio, con el objeto de que el domicilio declarado sea considerado lugar de trabajo, y cubierto en caso de accidente laboral.

2. España

En España, el 14 de marzo de 2020, mediante el Real Decreto 463/2020, se declaró el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, por un plazo original de 15 días. Sin embargo, se ha ido extendiendo su vigencia y hasta la fecha de este informe, se mantenían las medidas adoptadas.

Posteriormente, el 17 de marzo de 2020 se dicta el Real Decreto-ley 8/2020, el cual establece medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Dentro de las medidas que dispone este Real Decreto-ley, se destaca la medida del artículo 6º, cuyo objetivo es favorecer en estado de excepción, la conciliación trabajo-familia, de manera de asegurar que las personas trabajadoras dependientes (por cuenta ajena) puedan a través distintas modalidades ausentarse del trabajo o reducir su jornada, por ser necesario para atender al cuidado de personas que estén bajo su cargo, y que por las medidas adoptadas por el Gobierno, tales como el cierre de establecimientos escolares o el cierre de residencias de adultos mayores o centros de día, requieren cuidado en sus casas.

El artículo 6º, distingue cuatro situaciones, a saber:

a) Normas comunes a la adaptación de la jornada y/o reducción de esta

En primer lugar, se dispone que las personas trabajadoras dependientes, tienen derecho a la adaptación de su jornada laboral o a la reducción de esta cuando:

1º Acrediten deberes de cuidado, respecto del cónyuge o pareja de hecho, y de los familiares por consanguinidad hasta el 2º grado.

2º Concurran circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19. Se entiende que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando:

- Sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesiten de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19 (personas contagiadas);

- Existan decisiones adoptadas por las autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de establecimientos escolares o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos;
- Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta 2º grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo, por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

Este derecho a la adaptación de jornada y/o a la reducción de esta, es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo derecho en la empresa. Si se producen conflictos estos deberán ser resueltos por la jurisdicción social la cual ve los temas laborales y de seguridad social.

b) Normas particulares aplicables al derecho a la adaptación de la jornada, por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid-19

La concreción inicial de este derecho corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. La empresa y el trabajador deben hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Este derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado referidos. En este contexto, el Real Decreto-ley da una serie de ejemplos para implementar: cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada parcial o continuada, cambio de local de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia (teletrabajo), o cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta carácter temporal y excepcional de las medidas que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

c) Normas particulares aplicables al derecho a la reducción especial de la jornada de trabajo

Las personas trabajadoras tienen derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo, con reducción proporcional de su salario, en las situaciones previstas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores; esto es, en caso de guarda legal de menor de 12 años o discapacitados, cuidado de familiar hasta el 2º grado, hospitalización y tratamiento de menores de 18 años afectado por cáncer o enfermedad grave, cuando concurren las circunstancias excepcionales ya señaladas, a propósito de las normas comunes.

Se exige que la medida se comunique a la empresa con 24 horas de antelación, y se puede optar incluso al 100% de reducción de jornada, ya que sea cual fuere la reducción esto no implicará cambios en los derechos y garantías que establece la situación del artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. Si se

opta por el 100% de reducción, deberá estar justificado, y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

Para los supuestos de cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, no será necesario que el familiar no desempeñe actividad retribuida.

d) Personas que ya se encontraban disfrutando de una adaptación de jornada o reducción

Por último, si la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral español, podrán renunciar temporalmente a él o tendrán derecho a que se modifiquen los términos de su goce siempre que, concurren las circunstancias excepcionales a las que ya se ha hecho mención, y la solicitud se ciña al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y se acomode a las necesidades concretas de cuidado, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la empresa. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada.

3. Francia

Como parte de las medidas para limitar la propagación del coronavirus, las autoridades francesas cerraron temporalmente todas las instalaciones de cuidado infantil y los establecimientos escolares. En materia de cuidado y conciliación laboral estas son las principales medidas adoptadas:

a) Licencia simplificada para suspender las labores en el trabajo (*des arrêts de travail simplifiés*)

Para los padres que pueden realizar teletrabajo, porque sus laborales lo permiten no existiría problema de quedarse en casa y cuidar de sus hijos, quienes seguirían además recibiendo sus remuneraciones correspondientes; sin embargo, el problema es cuando se trata de padres que no tienen otra opción de cuidado porque no se benefician de ningún arreglo de cuidado infantil y no pueden realizar teletrabajo.

En ese caso, se estableció un reembolso excepcional de las asignaciones diarias por parte del Seguro de Salud. A este beneficio pueden acceder los padres de niños menores de 16 años y los padres de niños con discapacidades, sin límite de edad. Solo un padre a la vez (o el titular de la autoridad parental) puede recibir este beneficio, aunque es posible dividir entre los padres durante el período de cierre del establecimiento escolar.

La solicitud se efectúa directamente por el empleador, mediante un sistema online "declare.ameli.fr". El fallo del Seguro Social puede emitirse por un período de 1 a 21 días. Puede ser renovable si es que se extiende el período de cierre de los establecimientos escolares.

b) Licencia preventiva para personas que pertenecen a grupos de riesgo

Con el objeto de proteger la salud de determinadas personas, cuya condición médica es más riesgosa en tiempos de epidemia, y a la vez, desconcentrar los servicios de atención médica de otras afecciones, distintas al COVID-19, es que se estableció una licencia simplificada también solicitada en línea, para ausentarse a los lugares de trabajo a las mujeres en su tercer trimestre de embarazo y personas que sufren de alguna patología grave, que la misma autoridad define.

En este caso, la solicitud se hace directamente por el trabajador, sin solicitar autorización a su empleador o médico tratante. Se autoriza un permiso de hasta 21 días renovables. En el caso de la mujer embarazada el Seguro de Salud se extenderá automáticamente hasta el final del parto.

c) Licencia por enfermedad para cuidar un familiar declarado vulnerable

Las personas que comparten su hogar, con un familiar que se considera en un estado de salud frágil, por las condiciones enumeradas por la autoridad, pueden beneficiarse también de una licencia por enfermedad. Esta decisión protege a los familiares frágiles (quienes, en vista de su salud, deben quedarse en casa). En este caso, la interrupción del trabajo es emitida por el médico tratante, o en su defecto, por un médico de la ciudad.

d) Servicios de Guarderías en cada territorio para el cuidado de los hijos pequeños del personal de servicios prioritarios

El 16 de marzo, se anunció el establecimiento de un servicio de guardería adaptado a cada territorio para que el personal que es esencial para la gestión de la crisis de salud, pueda mantener a sus hijos y continuar trabajando para protegerlos y cuidarlos. Este beneficio está dirigido a:

- A todo el personal de los establecimientos de salud,
- Al personal de los establecimientos sociales y médico-sociales que trabajan en EHPAD y EHPA, establecimientos para personas discapacitadas, servicios de ayuda a domicilio, servicios de asistencia a hogares de ancianos, camas de recepción médica y camas para dejar la atención médica, nuevos centros de alojamiento para personas sin hogar que padecen coronavirus y establecimientos para el cuidado de niños pequeños abiertos.
- A profesionales de la salud liberales: médicos, parteras, enfermeras, paramédicos, farmacéuticos y biólogos.
- Personal de enfermería responsable de recibir a los hijos de los cuidadores de emergencia
- Servicios estatales responsables de gestionar la epidemia en el Ministerio de Solidaridad y Salud, en las agencias regionales de salud y en las prefecturas.

Para ello, se estableció que los establecimientos para la recepción de niños pequeños adscritos a un establecimiento sanitario, social, médico-social o a los servicios estatales responsables de gestionar la epidemia permanecen abiertos. En estos establecimientos (guarderías, recepción múltiple), la organización interna del establecimiento permite componer grupos de hasta 10 niños.

4. Italia

Mediante el Decreto Ley “Cura Italia” (Decreto Ley 17 de marzo de 2020, N° 18), el gobierno italiano estableció diversas medidas en áreas relacionadas con la legislación laboral y con las familias, con el objetivo de evitar que los efectos de la pandemia a la economía se transfieran a las familias.

Por otra parte, dada la decisión, mediante Decreto de 4 marzo de 2020, de suspender los servicios educativos para niños y las actividades educativas en las escuelas en todos los niveles, ha surgido también el problema de tener que enfrentar las necesidades de los padres que son trabajadores dependientes.

Las principales medidas tomadas a favor de las familias son las siguientes:

a) Permiso especial para reducción de horas para padres que trabajan (artículo 23)

Con el fin de otorgar a los padres que trabajan reducciones de horas para poder cuidar a sus hijos, se ha previsto un período de licencia continua o dividida para todo el año 2020, a partir del 5 de marzo de 2020, en cualquier caso, que no exceda de 15 días, para niños de hasta 12 años. Este permiso está sujeto a las siguientes reglas:

- Los padres trabajadores dependientes del sector privado, durante este período tienen derecho al 50% de sus remuneraciones;
- cualquier licencia parental otorgada por causa de un menor con una discapacidad o en una situación grave, que sea otorgada a los padres durante este período de suspensión, se convierte en la licencia especial prevista recientemente, lo que implica que tiene derecho a la asignación antes mencionada y no se calculará ni compensará la licencia parental;
- los padres trabajadores independientes, registrados en el Instituto Nacional de Previsión Social (INPS) tienen derecho a una asignación proporcional, por cada día indemnizable, con el 50% del salario diario convencional establecido anualmente por ley, según el tipo de trabajo independiente realizado;
- el permiso puede ser utilizado por ambos padres, por un total de 15 días, pero está sujeto a la condición de que en el hogar no haya otro padre beneficiario de herramientas de apoyo de ingresos en caso de suspensión o cese de trabajo u otro padre desempleado o que no trabaje.
- el límite de edad de 12 años, no se aplica respecto a los niños con discapacidades en una situación de gravedad determinada.

Sin perjuicio de lo señalado anteriormente, los padres trabajadores del sector privado con hijos menores, de edades comprendidas entre 12 y 16 años, tienen derecho a este permiso especial con la condición de que en la familia no haya otro padre que se beneficie de las herramientas de apoyo a los ingresos, en caso de suspensión o cese de la actividad laboral, o que no exista un padre que no trabaje, en estos casos tienen derecho a abstenerse de trabajar durante el período de suspensión de los servicios educativos para niños, pero sin pago de remuneraciones, con prohibición de despido y derecho a retención de su puesto de trabajo.

Respecto a los padres trabajadores del sector público, tienen derecho a este permiso especial.

b) Bonificación de cuidado de niños (artículo 23)

Como alternativa a la licencia establecida anteriormente, para los mismos trabajadores beneficiarios indicados anteriormente (privados y públicos), se utilizará la posibilidad de optar por el pago de un bono de 600 euros para la contratación de servicios de guardería. Este bono también se reconoce para los trabajadores independientes que no están registrados en INPS, sujeto a la notificación por parte de los respectivos fondos de la seguridad social del número de beneficiarios de este bono.

Respecto a los trabajadores de servicios esenciales, como los trabajadores de salud pública y privada, este bono aumenta a 1.000 euros (artículo 25).

c) Aumentar los días de permisos de asistencia por personas con discapacidad (artículo 24)

Se aumenta en doce días adicionales, el número de días de licencia pagada reconocidos por la legislación vigente (Ley 104/92) para la asistencia de familiares discapacitados, los que pueden usarse en los meses de marzo y abril de 2020. Estos 12 días, se suman a los tres días de permiso mensual, ya previstos por la ley, lo que permite tener un total de dieciocho días para asistir a personas con discapacidad que están bajo su cuidado, durante los dos meses señalados.

Este beneficio se reconoce también al personal de atención médica de acuerdo con las necesidades organizativas de las empresas y entidades del Servicio Nacional de Salud involucradas en la emergencia COVID-19 y del sector de la salud.

d) Medidas especiales sobre teletrabajo

El teletrabajo, o como se denomina en Italia *il lavoro agile*, se encuentra regulado desde 2017 en la Ley N° 81/2017. Como parte de las medidas adoptadas por el Gobierno para la contención y gestión de la emergencia epidemiológica del COVID-19 (coronavirus), el presidente del Consejo de Ministros emitió un Decreto del 11 de marzo de 2020, en el que se recomienda que las empresas hagan un uso máximo de los métodos de teletrabajo para las actividades que pueden llevarse a cabo en casa o de forma remota.

Dentro de esta misma línea, el Decreto Ley de 17 de marzo de 2020, N° 18, estableció que, hasta el 30 de abril de 2020, los empleados con discapacidad o aquellos que tienen una persona con discapacidad en su familia, tienen derecho a realizar teletrabajo, siempre que sea compatible con las características del servicio.

5. Nueva Zelanda

Nueva Zelanda, no se encuentra en estado de alerta sanitaria COVID-19 (*COVID-19 Alert System*), que es el estado en que la autoridad fija más restricciones de movilidad a sus ciudadanos. Las autoridades a la fecha de este informe², informaban que se encontraba en el Nivel 4 de la pandemia. El día 20 de abril de 2020, el gobierno informaría sobre cualquier cambio en el nivel de alerta sanitaria³.

Sin embargo, se han tomado igualmente una serie de medidas con el objeto de propagar la epidemia, y una de ellas ha sido ordenar que todas las personas en el país, que no trabajan en servicios esenciales⁴, deben quedarse en casa y detener todas las interacciones físicas con otras personas fuera del hogar. Al mismo tiempo, se ha decretado el cierre de los establecimientos escolares.

Por lo tanto, respecto de las personas que realizan servicios no definidos como esenciales pueden estar en sus casas, trabajar desde su casa, si su trabajo lo permite y, por lo tanto, hacerse cargo del cuidado de las personas dependientes mientras duren las medidas.

Respecto de las empresas esenciales, y aquellas que las apoyan, continuarán trabajando, pero establecerán formas alternativas de trabajo para mantener a los empleados seguros, incluido el trabajo por turnos, las pausas de comidas escalonadas, los arreglos de licencia flexibles y el distanciamiento físico (a lo menos 2 metros).

Respecto a las medidas más importantes abordadas en materia laboral y que repercuten cuidado de la familia:

a) Licencia de trabajadores de servicios esenciales

Los trabajadores de servicios esenciales como señalamos continúan realizando sus labores habituales y recibiendo las mismas remuneraciones. Sin embargo, se ha dispuesto que puede suceder que algunas personas que trabajan en un servicio esencial pueden encontrarse en situaciones en las que necesitan mantenerse alejadas del trabajo y no pueden trabajar desde su casa.

Para estos grupos de trabajadores esenciales, el gobierno ha creado el Esquema de Licencia de Trabajadores Esenciales. Está diseñado para apoyar los objetivos de salud pública y ayudar financieramente a los trabajadores que necesitan quedarse en casa.

El esquema cubre tres grupos de trabajadores:

² Ver información en: <https://covid19.govt.nz/alert-system/covid-19-alert-system/>. Consultada el 15 de abril de 2020.

³ Debemos también tener presente también, que cuentan con una, la cual les permite a las autoridades organizarse para tomar decisiones (Gobierno, Congreso, Poder Judicial).

⁴ Las órdenes bajo la sección 70 (1) de la Ley de Salud de 1956 definen el término "servicios esenciales" como negocios que son esenciales para la provisión de vida y aquellos negocios que apoyan aquello. Disponible en: <http://legislation.govt.nz/act/public/1956/0065/latest/DLM305840.html>

- Trabajadores que se auto aíslan de acuerdo con la guía de salud pública porque han contraído el virus o han entrado en contacto con alguien que lo ha contraído (o tienen un dependiente al que necesitan cuidar que esté enfermo por COVID-19).
- Los trabajadores considerados de mayor riesgo si contraen COVID-19, de acuerdo con las directrices de salud pública y, como tales, deben aislarse.
- Los trabajadores que tienen miembros del hogar que se consideran de mayor riesgo si contraen COVID-19, de acuerdo con la salud pública y, como tal, deben aislarse a sí mismos (mayores de 70 años, mujeres embarazadas).

El plan ofrece las mismas tarifas que el Plan de Subsidio Salarial de \$ 585.80 por semana para trabajadores a tiempo completo y \$ 350.00 por semana para trabajadores a tiempo parcial.

El empleador debe al mismo tiempo haber experimentado una disminución mínima del 30% en los ingresos reales o previstos durante el período de un mes en comparación con el mismo mes del año pasado, o un mes razonablemente equivalente para una empresa que opera menos de un año, y esa pérdida de ingresos es atribuible a la Brote de COVID-19; o bien no podrá apoyar financieramente a su empleado debido a las restricciones de salud pública de COVID-19. Por ejemplo, el costo de pagar la licencia de sus empleados y pagar el personal de reemplazo es significativo.

b) Cuidado infantil en el hogar para trabajadores de servicios esenciales

La licencia de trabajadores esenciales no cubre el caso de que los trabajadores necesiten cuidar a los niños o dependientes que están enfermos con algo que no sea COVID-19. En esta situación, los empleadores deben permitir que sus empleados usen la licencia por enfermedad (si tienen derecho a una licencia por enfermedad disponible); analizar opciones como la flexibilidad de las horas de trabajo o considerar las opciones para trabajar desde casa. Los empleados a su vez deben considerar sus propias opciones de cuidado infantil (como el apoyo de otros miembros de su hogar).

Sin embargo, para garantizar que pueda continuar realizando sus labores como un trabajador esencial, el Gobierno, a través del Ministerio de Educación, ha organizado una serie de proveedores de servicios a nivel nacional, con licencia para brindar ayuda en el cuidado de niños principalmente de 0 a 13 años⁵.

De todos modos, los trabajadores esenciales siguen teniendo acceso a otras instalaciones o servicios de cuidado, en particular, la asistencia para discapacitados permanece operativa por ser considerada también un servicio esencial.

c) Plan de subsidio salarial para trabajadores de servicios no esenciales

Este plan de apoyo tiene por objeto apoyar a los empleadores afectados negativamente por COVID-19, para que pueda continuar pagando a sus empleados, y apoyar a todos los trabajadores para garantizar que continúen recibiendo ingresos, incluso si no pueden trabajar. El subsidio no cambia ninguna otra

⁵ Ver proveedores en: <https://education.govt.nz/covid-19/home-based-care-options-for-children-aged-0-14-of-essential-workers>

obligación de la ley de empleo, lo que significa que los empleados deben ser pagados adecuadamente en virtud de sus acuerdos de empleo por las horas que trabajan durante el cierre.

El Subsidio Salarial COVID-19 se pagará a una tarifa plana de:

- \$ 585.80 para personas que trabajan 20 horas o más por semana
- \$ 350.00 para personas que trabajan menos de 20 horas por semana.

Los empleadores deben hacer los mejores esfuerzos para pagar a los empleados el 80% de sus ingresos normales. Cuando eso no sea posible, en particular cuando una empresa no tiene ninguna actividad debido al cierre y los trabajadores no trabajan, los empleadores deben transferir al menos el valor total del subsidio salarial a cada trabajador afectado. Si el ingreso de una persona es normalmente menor que el subsidio, se le puede pagar ese salario normal.

El subsidio se paga como una suma global al empleador para pasar a los empleados y cubre 12 semanas por empleado.

Referencias

OECD, "Women at the core of the fight against COVID-19 crisis". https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis

ONU Mujeres (2020). Las mujeres y el COVID-19: Cinco acciones que los gobiernos pueden adoptar sin demoras. Directora Ejecutiva Adjunta de ONU Mujeres Anita Bhatia. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/3/news-women-and-covid-19-governments-actions-by-ded-bhatia>

CEPAL (2020). Observatorio de Igualdad de Género. Notas para la igualdad N° 30. La economía del cuidado como acelerador del cambio estructural con igualdad.

https://oig.cepal.org/sites/default/files/no30_esp_-_economia_del_cuidado.pdf

CEPAL (2018). Los cuidados en América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44361/1/S1801102_es.pdf

CEPAL (2011). Las mujeres cuidan y proveen. <https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer>

CASEN (2017). http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/casen-multidimensional/casen/casen_2017.php

Argentina

Resolución N° 108/2020 del Ministerio de Educación <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335491/norma.htm>

Resolución N° 202 de 2020 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335675/norma.htm>

Resolución N° 207/2020 del Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335541/norma.htm>

Resolución N° 21/2020 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335553/norma.htm>

Resolución N° N° 279/20 de 30 de marzo <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335988/norma.htm>

España

Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/661797-rd-463-2020-de-14-mar-estado-de-alarma-para-la-gestion-de-la-situacion-de.html

Real Decreto-ley 8/2020, el cual establece medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824

Italia

Decreto Ley 17 de marzo de 2020, N° 18 <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg>

Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) <http://www.mef.gov.it/focus/Decreto-Cura-Italia-cosa-prevede-per-le-famiglie/>

Nueva Zelanda

Ley de Preparación de Epidemias del 2006 (Epidemic Preparedness Act 2006). <http://legislation.govt.nz/act/public/2006/0085/latest/DLM404459.html>

Ley de Salud de 1956 (Health Act 1956). <http://legislation.govt.nz/act/public/1956/0065/latest/DLM305840.html>

Ministerio del Trabajo, *Employment New Zealand* <https://www.health.govt.nz/our-work/diseases-and-conditions/covid-19-novel-coronavirus/covid-19-novel-coronavirus-information-specific-audiences/covid-19-advice-workplaces>

Francia

Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2020/3/9/SSAS2006807D/jo/texte>

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)