



“

Cuando me preguntan por qué tengo tanta convicción, es porque esto partió de una cosa muy personal, lo viví, nadie me lo tiene que contar”.

más allá de la fórmula y de las diferencias legítimas que puede haber; si esta vez no garantizamos que sean las dos vivencias, ¡vamos a tener un problema!, vamos a sacar una mirada de los espacios de representación”.

Miradas que se amplían gracias al trabajo que se hace desde la fundación, donde se impulsan políticas públicas y organizacionales que promueven la corresponsabilidad parental, la igualdad salarial, la selección de personas sin sesgos, el fin del acoso sexual y laboral, y por último, la adaptabilidad laboral, concepto que hoy, debido a la crisis generada por la pandemia, cobra especial importancia.

¿Los pactos de adaptabilidad ya están disponibles para todos los trabajadores en Chile?

Los pactos son un derecho que el trabajador puede solicitar, así como se hace en Australia o Inglaterra, y es el empleador quien decide si los acepta o no, aunque la evidencia internacional nos dice que sí. Es un derecho del trabajador en tanto tiene efectos positivos cuando la persona está mejor; cuando esa persona puede adaptar sus condiciones laborales a su vida familiar o personal, se vuelve más productiva, más leal, no se va de ese trabajo. En Chile, los pactos de adaptabilidad quedaron sujetos a que la empresa tenga un treinta por ciento de sindicalización, y si bien ya se han firmado diez pactos de adaptabilidad, no sabemos por qué se usan tan poco.



¿Será que detrás hay un tema de desconfianza?

Tendemos a creer que si no la vemos, esa persona va a estar trabajando menos; como en todo ámbito, puede haber una persona que no haga el uso correcto y no cumpla las condiciones que se están pactando, pero si miras la evidencia internacional, los resultados son otros, ¡mucha más lealtad y compromiso! Cuando tienes incentivos y están alineados con tu proyecto de vida sin duda te vuelves mucho más eficiente. Nosotros hemos hecho una campaña sistemática, persistente, para convencer de que la adaptabilidad es buena... no ha sido fácil, porque es un cambio cultural. Hay conciencia y debemos avanzar en ese sentido en cuanto a que el trabajo a distancia es por la persona, pero la empresa también se ve beneficiada.

A raíz del Coronavirus, la adaptabilidad laboral y el trabajo de distancia serán ley.

Estamos frente a un enorme desafío; la actual situación sanitaria ha forzado a muchas empresas a implementar, lo más posible, trabajo a distancia y/o teletrabajo. El gran desafío no es solo regulatorio –en esto la nueva ley aporta significativamente– sino también cultural: debemos crear buenas prácticas y condiciones para que el trabajo a distancia beneficie a las personas que trabajan y también pueda generar empresas e instituciones más inclusivas y diversas. El gran esfuerzo consiste en identificar a nivel nacional, y en empresas de diferentes tamaños, aquellos trabajos que pue-