

ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD EN EL TRABAJO. EL TRABAJO ASALARIADO Y LAS MUJERES EN CHILE*

Mónica VERGARA DEL RÍO**

Resumen: El presente trabajo se refiere a la realidad laboral de las asalariadas chilenas. Ofrece una breve contextualización estadística relativa a la participación femenina en la fuerza de trabajo, al impacto de la desocupación entre las asalariadas en los últimos años, y a la relación entre la remuneración de hombres y mujeres, y su evolución. Además, el análisis se detiene en la vigencia y protección del principio de igualdad y no discriminación, con especial énfasis en las normas jurídicas, tanto nacionales como internacionales, que lo garantizan. Finalmente, se incluye una reseña de las políticas públicas impulsadas en los últimos años, y de las propuestas destinadas a reforzar la igualdad de oportunidades en materia laboral en el futuro.

I. ALGUNOS DATOS Y REFLEXIONES DEL CONTEXTO

Las mediciones periódicas, así como diversos estudios, confirman que la inserción laboral femenina dista mucho de ser una inserción en igualdad de condiciones con respecto a los hombres. Las desigualdades de género son evidentes en materia de desempleo, precariedad, seguridad social, e ingresos por el trabajo.¹

1. *La inserción laboral de las mujeres en Chile*

Desde finales de los años ochenta se observa una incorporación creciente de la mujer a la fuerza de trabajo. El incremento de la fuerza de trabajo feme-

* Abreviaturas: DO: *Diario Oficial*; CT: Código del Trabajo; CPE: Constitución Política del Estado.

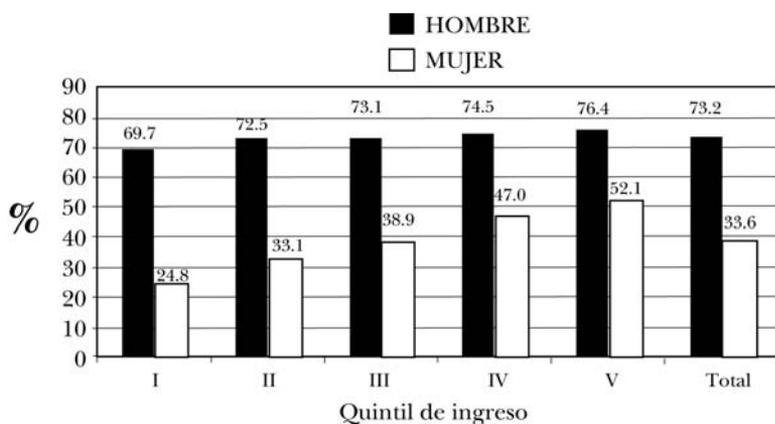
** Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, Chile.

¹ *Género y trabajo. Compendio de estadísticas según sexo*, Santiago, Dirección Nacional del Trabajo, 2004.



nina ha sido más acelerado que el incremento de la fuerza de trabajo masculina, llegando en 2003 a un crecimiento de 40,3% con respecto a 1990, mientras que el incremento de la fuerza de trabajo masculina alcanza para el mismo periodo 18,8%. Por lo mismo, la composición de la fuerza de trabajo en términos de sexo se ha visto modificada. Si en 1990 el 30,6% de la fuerza de trabajo estaba compuesta por mujeres, en 2003 dicha cifra alcanza el 34,3%.

TASA DE PARTICIPACIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO
SEGÚN SEXO Y QUINTIL DE INGRESOS, CASEN, 2000



Sin embargo, la tasa de participación femenina, a la luz de los estratos de ingreso por quintiles, nos indica que son las mujeres más pobres las que tienen las tasas de participación más bajas. Si bien este fenómeno también ocurre en el caso de los hombres, es muchísimo más acentuado en el caso de las mujeres. De acuerdo con las cifras que muestra el gráfico anterior, la participación de las mujeres del quintil más rico es más del doble de la de las mujeres del quintil más pobre, observándose además un descenso progresivo desde el quintil V al quintil I. Las dificultades que enfrentan las mujeres más pobres para delegar las responsabilidades domésticas y el cuidado de los hijos, así como la mala calidad de los empleos a los que habitualmente acceden, aparecen como posibles explicaciones para tan bajos niveles de inserción. Otra hipótesis que es posible barajar se refiere a factores culturales, dado que en los sectores de menor nivel educativo —que coinciden con los sectores de menores

ingresos— predominan concepciones más tradicionales del rol de la mujer, que influyen en su decisión de trabajar.

2. Desocupación según el sexo

TASAS DE DESOCUPACIÓN (%)

<i>Año</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
1990	7,4	6,6	9,2
1991	7,1	6,1	9,4
1992	6,2	5,0	8,9
1993	6,4	5,3	8,8
1994	7,8	6,5	10,3
1995	6,6	5,5	8,9
1996	5,4	4,8	6,7
1997	5,3	4,7	6,6
1998	7,2	7,0	7,6
1999	8,9	8,2	10,3
2000	8,3	8,0	9,0
2001	7,9	7,6	8,4
2002	7,8	7,5	8,5
2003	7,4	6,9	8,3

El desempleo femenino es, para todos los años, significativamente mayor que el masculino. La fuerza de trabajo femenina se encuentra fuertemente concentrada en el sector terciario de la economía (comercio, transporte y comunicaciones, establecimientos financieros, servicios comunales, sociales y personales).

3. *Características de la participación femenina en el mercado de trabajo*

Ingresos

El *Panorama Social de América Latina 2002-2003*, de la CEPAL, muestra a Chile con la más amplia diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, en el conjunto de quince países latinoamericanos. En efecto, considerando el ingreso promedio del trabajo por hora en zonas urbanas, las trabajadoras chilenas ganan el 69% de lo que ganan los hombres. En el país que sigue (Guatemala), este valor llega a 77% y el promedio en la región es de 83%.

II. IGUALDAD Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN

1. *Normas constitucionales*

“Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, rezan las primeras palabras de la Constitución chilena. En el capítulo “De los derechos y deberes constitucionales” se consagra la igualdad ante la ley y se establece expresamente que “hombres y mujeres son iguales ante la ley” (artículo 19, núm. 2).

A propósito de la actividad laboral de los ciudadanos, la Constitución prohíbe “cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos” (artículo 19, núm. 16).

La Constitución Política consagra el principio de vinculación directa y aplicación horizontal de los derechos constitucionalizados, al prescribir que “los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo” (artículo 60., inciso 2).

Así, la obligación de someterse a la Constitución vincula directamente no sólo a los poderes públicos sino también a los privados, sin necesidad de una consecuente recepción y desarrollo legislativo de las normas constitucionales, reconociendo la aplicación inmediata de la norma fundamental.

Sin perjuicio del reconocimiento constitucional del principio de igualdad y de la prohibición de discriminación en el ámbito laboral, éstos deben compatibilizarse con otros bienes jurídicos protegidos, especialmente con otras garantías constitucionalizadas como la libertad de empresa y de contratación,

principios sobre los que descansa el modelo de producción adoptado por Chile, acentuadamente liberal.

La necesaria unidad de interpretación del ordenamiento constitucional permite ciertos límites al ejercicio de las garantías, mismos que deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales. Los poderes del empresario reconocen su fundamento último en la libertad de empresa y en el derecho de propiedad —artículo 19, núms. 21 y 24, de la Constitución—, y su ejercicio eventualmente podrá exigir la imposición de restricciones a otros derechos fundamentales; por el contrario, sus garantías podrán verse limitadas por el respeto que debe a los derechos fundamentales de terceros, especialmente de los trabajadores.

La jurisprudencia judicial no ha ofrecido criterios sistemáticos que permitan resolver las colisiones de derechos en el ámbito de la empresa, sin perjuicio de que ya la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo² ha aludido a los principios de *proporcionalidad*, de *adecuación* y de *necesidad* como requisitos de cualquier limitación a un derecho fundamental en el ámbito laboral. Se distingue, asimismo, en la doctrina constitucional recogida por la jurisprudencia administrativa del trabajo, entre el ámbito del derecho fundamental y su *contenido esencial*. Este último constituye un límite interno infranqueable, inmune a limitación alguna y absoluto en su reconocimiento y ejercicio, según reza la Constitución chilena, que dispone que “la seguridad de los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos que ella lo autoriza, *no podrán afectar los derechos en su esencia*, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio” (artículo 19, núm. 26).

2. Código del Trabajo

Durante los últimos años, diversas modificaciones al Código del Trabajo han fortalecido estos principios de igualdad y no discriminación a nivel legal. Mediante la reforma a la legislación laboral de 2001,³ se incorporó a su texto la prohibición de discriminación, declarando “contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación” (artículo 2o.).

² Dictámen núm. 2.856/162 del 30 de agosto de 2002. Fija el sentido y alcance del inciso 1 del artículo 5o. del CT.

³ Ley 19.759, DO del 5 de octubre de 2001.

La ley define como actos de discriminación “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, *sexo*, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Agrega la norma que, sin perjuicio de otras manifestaciones, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones señaladas como discriminatorias.

La reforma incorpora en la legislación interna las disposiciones del Convenio núm. 111 de la OIT sobre No Discriminación en el Empleo, principio considerado como fundamental por la Declaración de 1998.

La misma reforma consagró de forma expresa el principio de *ciudadanía en la empresa*, incorporando en el ordenamiento jurídico-laboral chileno la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales en la relación de trabajo. La norma prescribe que “el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos” (artículo 5o., inciso 1, CT).

El reconocimiento de los derechos fundamentales denominados “inespecíficos o de la personalidad” en el ámbito del trabajo, destaca la condición del trabajador como ciudadano. Dentro de los derechos “inespecíficos” que la legislación reformada “laboraliza” están los de igualdad y de no discriminación (artículo 19, núms. 2 y 16, CPE). La reforma ofrece así un principio de interpretación de la legislación común según la cual, conforme al texto constitucional, toda norma, cualquiera sea su rango y su objeto, debe ajustarse a la concepción del trabajador como un sujeto titular de derechos constitucionalmente protegidos. El reconocimiento del principio de igualdad y no discriminación también fue objeto de la reforma laboral procesal, promulgada en 2005, para entrar en vigencia a partir del 1o. de marzo de 2007.⁴ Dicha reforma contempla un procedimiento judicial especial, denominado de tutela la-

⁴ Ley 20.087, DO del 3 de enero de 2006. Sobre los actuales instrumentos jurídicos disponibles para invocar la tutela al derecho a la no discriminación véase Caamaño Rojo, Eduardo, “La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral”, *Revista de Derecho*, vol. XIV, julio de 2003, pp. 25-41.

boral, “aplicable a las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores” (artículo 485, CT).

Este procedimiento especial sólo será aplicable a aquellas denuncias o demandas que reclamen la tutela judicial por la lesión de algunos derechos fundamentales,⁵ así “como para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2o. de este Código con excepción de los contemplados en su inciso sexto” (artículo 485, CT). La excepción a la que se refiere la norma guarda relación con los actos discriminatorios con ocasión de las ofertas de empleo, cuyo conocimiento deberá someterse al procedimiento ordinario o a los recursos constitucionales.

Entre otras particularidades, este procedimiento de *tutela laboral* facilita la prueba al denunciante, de forma tal que cuando de sus alegaciones se desprenden indicios de que se ha producido una vulneración de sus derechos fundamentales, corresponde al empleador explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. La próxima entrada en vigencia del procedimiento de tutela laboral permitirá, en un futuro, evaluar su eficacia en materia de discriminación.

3. Normas internacionales

Sin perjuicio de la ratificación por Chile de un gran número de tratados internacionales sobre derechos humanos que condenan la discriminación en el empleo y consagran la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres,⁶ Chile ha ratificado convenios específicos sobre la materia, a saber: el Convenio Internacional del Trabajo (CIT) 111 de la OIT, de 1958, sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación, ratificado en 1971, y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, de 1979, ratificado en 1989.

La Constitución chilena dispone la incorporación automática al derecho interno de los derechos fundamentales consagrados y reconocidos en trata-

⁵ Derecho a la vida e integridad física y síquica, a la vida privada y pública y a la honra del trabajador y de su familia; la inviolabilidad de su comunicación privada; la libertad de conciencia; la libertad opinión, y en lo relativo a la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección.

⁶ Entre otros, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966; la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969.

dos internacionales ratificados por Chile (artículo 5o., inciso 3, CPE). En consecuencia, el acervo constitucional garantista se ve incrementado y complementado con el aporte normativo que en materia de derechos fundamentales —y específicamente en materia de igualdad y no discriminación— hagan los tratados internacionales, que por esta vía también se alzan como límites de los poderes empresariales.

Finalmente, es significativo el aporte que, aunque inexplorado aún, permiten las cláusulas laborales en los tratados comerciales en los que Chile ha participado en la última década, y aunque excede de las ambiciones de este trabajo, es útil señalar como referencia que en estas cláusulas el principio de no discriminación está invariablemente presente.

III. SEGURIDAD SOCIAL

La presidenta de la República, Michelle Bachelet, encargó a un Consejo Asesor, formado por quince expertos, el estudio de medidas destinadas a dar respuesta a los principales problemas que enfrenta el sistema chileno de pensiones, sistema que prácticamente ha concluido el reemplazo de un sistema de reparto por uno de capitalización individual.⁷

Recientemente, el Consejo presentó su informe y los resultados dan cuenta de diferencias, algunas de las cuales pueden tener el carácter de discriminaciones. Los expertos alertan que si bien el sistema no está en crisis, de no corregirse, dentro de veinte años sólo la mitad de los adultos mayores podrá contar con una pensión superior a la pensión mínima; menos del 5% podrá acceder a la pensión mínima garantizada por el Estado y el resto (más del 40%) deberá conformarse con una pensión inferior a la mínima, una pensión asistencial, una pensión de sobrevivencia o no tendrá pensión. Entre quienes se encuentran en mayor riesgo de enfrentar esta situación se cuentan los trabajadores de bajos ingresos, los temporales, los trabajadores por cuenta propia y *una importante proporción de las mujeres*.

Son variadas las causas que se combinan en perjuicio de las mujeres: entre éstas se identifica la división desigual del trabajo reproductivo y doméstico, que hace que las mujeres tengan una participación más esporádica en el mercado de trabajo, y una vez incorporadas, sus condiciones laborales y salariales son más precarias.

⁷ www.consejoreformaprevisional.cl.

Ello incide en el fondo de capitalización que las mujeres pueden acumular, fondo que luego, debido a la menor edad legal de jubilación y a la mayor expectativa de vida, debe distribuirse durante un periodo más largo de tiempo, reduciendo aún más el valor de las pensiones de las mujeres e incrementando la brecha de ingresos entre géneros que existe en la fase activa.

Estos problemas no llegan a ser neutralizados por los actuales beneficios de pensión mínima, pensión asistencial y pensiones de sobrevivencia, aun cuando la mayoría de sus beneficiarios sean mujeres.

Para minimizar la brecha de beneficios entre hombres y mujeres, los consejeros proponen diversas medidas generales que tienen una incidencia especial sobre las mujeres, y otras específicas orientadas a minimizar las diferencias de género en materia previsional. Estas medidas incluyen:

- Incorporar el cuidado infantil a los derechos previsionales de la mujer trabajadora.
- Establecer una bonificación especial de un año de cotizaciones sobre el ingreso mínimo por hijo nacido vivo, de cargo fiscal, para todas las mujeres pertenecientes al 60% más pobre de la población, independientemente de su historia previsional.
- Incluir como beneficiario de pensión de sobrevivencia generada por la mujer a su cónyuge.
- Medidas administrativas y tributarias que permitan hacer aportes a la cuenta de la cónyuge y disponer de los saldos acumulados en las cuentas individuales en caso de divorcio.
- Intervenir sobre el costo del seguro de invalidez y sobrevivencia para favorecer el ahorro de las mujeres.
- Estudiar la incidencia del sexo como determinante de la expectativa de vida en comparación con otras variables (como la situación socioeconómica), para modificar las tablas de mortalidad diferenciadas por sexo.
- Igualar gradualmente la edad de jubilación de las mujeres con la de los hombres luego de un periodo de carencia de diez años.

Como se observa, la medida con más impacto, cobertura e incidencia en el régimen previsional es el aumento en la edad de jubilación, actualmente de 60 años para las mujeres, la que se propone incrementar gradualmente a 65 años.

Esta propuesta ha sido criticada por su negativo impacto entre las mujeres más pobres, si se considera que la edad mínima de jubilación es requisito para

obtener la pensión mínima garantizada por el Estado. Ésta favorece a aquellas personas que, teniendo un mínimo de cotizaciones al sistema (veinte años), su ahorro no alcanza para financiar una pensión mínima, siendo suplementada por el Estado. Con la reforma propuesta, el acceso a tal pensión se retrasará cinco años para aquellas trabajadoras que a los 60 años ya habían cotizado veinte años al sistema.

1. *Acoso sexual en el trabajo*

Tras once años de tramitación parlamentaria, en marzo de 2005 entró en vigencia la ley que define y sanciona el acoso sexual en el trabajo, modificando el artículo 2o. y agregando un nuevo título al libro II del Código del Trabajo, denominado “De la investigación y sanción del acoso sexual”.⁸

Se entiende por acoso sexual “el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” (artículo 2o., CT).

El modelo adoptado por el legislador atribuye un papel significativo a la prevención y a las facultades del empleador para garantizar un ambiente de trabajo que garantice la dignidad de las personas. Esta norma exige al empleador incluir en el reglamento interno de la empresa un procedimiento para tramitar denuncias de acoso sexual, las medidas de resguardo y las sanciones que se aplicarán (artículo 153, núm. 12, CT).

Sin perjuicio de lo anterior, y considerando que el agresor puede ser el empleador, la ley contempla que las denuncias de acoso sexual se pueden formalizar de dos maneras: ante el propio empleador, o directamente ante la Inspección del Trabajo. Cualquiera sea el receptor de la denuncia, la investigación debe realizarse en un plazo de treinta días, de manera reservada y garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas.⁹

A. *El denunciado no es el empleador*

Recibida la denuncia, el empresario debe adoptar medidas de resguardo destinadas a mantener un ambiente laboral de respeto entre los involucrados.

⁸ Ley 20.005, DO del 18 de marzo de 2005.

⁹ Ord. núm. 1133/36 del 21 de marzo de 2005, Dirección del Trabajo. Fija el sentido y alcance de las normas contenidas en la Ley núm. 20.005 sobre Prevención y Sanción del Acoso Sexual.

La investigación deberá constar por escrito y deberá ser llevada en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Las conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva.

El empleador tiene un plazo de quince días, desde que recibe el informe elaborado por la Inspección del Trabajo o las observaciones de ésta a las conclusiones del procedimiento efectuado por el empleador, para disponer las medidas y aplicar las sanciones que correspondan.

B. *El denunciado es el empleador*

En dicho caso, la denuncia debe hacerse directamente a la Inspección del Trabajo respectiva, quien luego de la investigación, y constatada la conducta, sancionará dicha conducta a través del procedimiento administrativo que corresponda.

La titularidad de la acción judicial le corresponderá al trabajador.

2. *Protección a la maternidad*

La Constitución chilena señala que “la familia es el núcleo fundamental de la sociedad, y que la ley protege al que está por nacer” (artículos 1o., inciso 2, y 19, núm. 1, inciso 2).

De esta forma, el conjunto de los derechos reconocidos en las leyes para las madres y sus hijos tienen un soporte constitucional.

El derecho laboral chileno contiene un conjunto de normas cuyo bien jurídico tutelado es la familia; la mayoría de dichas normas se sistematiza en el libro II del Código del Trabajo, “La protección de los trabajadores”, cuyo título II versa sobre “La protección de la maternidad”.

Además de la ratificación del CEDAW, y de los tratados internacionales sobre derechos humanos ya referidos, Chile ha ratificado la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada por Naciones Unidas en 1989,¹⁰ el CIT núm. 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, de 1981, y el CIT núm. 103 sobre la Protección de la Maternidad (revisado), de 1952.¹¹

¹⁰ DO del 27 de septiembre de 1990.

¹¹ Ambos ratificados el 14 de octubre de 1994.

A. *Permisos antes y después del parto*

El permiso con ocasión del parto se extiende desde las 6 semanas antes del parto hasta 12 semanas después, sin perjuicio de los descansos suplementarios que los anticipan o alargan como consecuencia de enfermedades asociadas al embarazo y al parto (artículos 195 y 196, CT).

Permiso parental: el padre tiene derecho a cinco días de permiso pagados con ocasión del nacimiento de un hijo (artículos 66 y 195, CT).

En caso de muerte de la madre en el parto o durante el periodo de descanso subsecuente, el derecho a permiso corresponderá al padre por el tiempo que reste, quien además tendrá derecho a fuero y a subsidio.

Otros beneficiarios: el trabajador o trabajadora que tenga la tuición o el cuidado personal de un menor de seis meses de edad, por resolución judicial, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas (artículo 200, CT).

B. *Prestaciones económicas con motivo del embarazo*

El subsidio maternal es equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba la trabajadora, del que se deducirán las imposiciones y descuentos legales (artículo 198, CT).

La base del cálculo del subsidio de las trabajadoras dependientes será el promedio de la remuneración mensual de los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

En todo caso, el subsidio no podrá exceder del promedio de las remuneraciones mensuales de los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el IPC, e incrementado 10% (DFL, núm. 44).

C. *Permiso y subsidio para cuidar al hijo enfermo (artículos 199 y 199 bis, CT)*

- a) Hijo menor de un año. En caso de enfermedad grave, por el periodo que determine el servicio que tenga a cargo la atención médica. Si ambos padres son trabajadores, corresponde a la madre o al padre, a elección de ésta. También tienen derecho quienes tienen la tuición o el cuidado personal de un niño menor de un año.
- b) *Hijo menor de 18 años:* En caso de que requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente o una enfermedad grave con riesgo

de muerte, por un periodo equivalente a diez jornadas diarias al año, distribuidas en jornadas completas, parciales o combinación de ambas a su elección. Se trata de un permiso que no da derecho a subsidio y debe compensarse con cargo a feriado futuro o trabajando horas extras. En última instancia se podrán descontar.

D. *Fuero maternal*

Se establece la prohibición de poner término al contrato, sin autorización judicial previa (artículos 201 y 174, CT), hasta un año de expirado el descanso posnatal. Puede extenderse a mujeres y hombres solteros o viudos adoptantes, desde que el juez confía a éstos la tuición o el cuidado personal del menor.¹²

E. *Prestaciones con motivo de adopción*

Las prestaciones a las que tienen derecho los padres se entienden extendidas a los padres adoptivos. En caso de que el trámite de adopción no esté concluido, los derechos se extienden a aquellos trabajadores futuros adoptantes a quienes se les ha otorgado judicialmente la tuición de un menor o el cuidado personal como medida de protección.

F. *Cambio de funciones*

La trabajadora embarazada tiene derecho a ser trasladada de aquellos trabajos perjudiciales para su salud. Especialmente se consideran aquellos que significan un gran esfuerzo físico (levantar, arrastrar o empujar grandes pesos); o una inconveniente extensión o distribución de la jornada (nocturna y extraordinaria) (artículo 202, CT).

G. *Sala cuna*

Corresponde a aquellas trabajadoras madres de un menor de dos años que se desempeñan en empresas que ocupan veinte o más mujeres, o en centros comerciales administrados bajo una misma razón social y personalidad jurídica

¹² Ley 19.670, DO del 15 de abril de 2000.

ca, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras (artículo 203, CT).

La obligación pesa sobre el empleador y consiste en tener en sus dependencias salas anexas al lugar de trabajo donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo (o una sala cuna común para las trabajadoras de distintas empresas de una misma área geográfica), o bien, pagar los gastos de una sala cuna directamente al establecimiento al que la trabajadora lleve a sus hijos, designado por el empleador de entre aquellas autorizadas por la autoridad administrativa. En este caso, la trabajadora tiene además derecho al pago del transporte.

Como derecho anexo al de sala cuna se consagra el permiso para alimentar al hijo hasta por una hora dividida en dos porciones de tiempo, mismo que se considerará trabajado efectivamente.

H. *Asignación familiar*¹³

Son beneficiarios, entre otros, los trabajadores dependientes de los sectores público y privado, imponentes de los sistemas de pensiones, por los hijos hasta los 18 años, y los mayores de esta edad y hasta los 24 años, siempre y cuando sean solteros y sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste.

También son causantes de asignación familiar la cónyuge y el cónyuge inválido; los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos; la madre viuda; los ascendientes (padre, madre, abuelo, abuela, bisabuelo, etcétera) mayores de 65 años, siempre que éstos vivan a expensas del imponente y no tengan una renta igual o superior al 50% del ingreso mínimo mensual.

IV. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA REFORZAR LA IGUALDAD LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE GÉNERO

Como se observa de las reseñas anteriores, la extensión de los derechos asociados a la maternidad o a los padres, o a aquellos trabajadores y trabajadoras que tienen la tuición de un menor, o su cuidado personal como medida

¹³ Regulado por las leyes núms. 18.020 de 1981 y 18.611 de 1987, y el Decreto Supremo núm. 368 de 1987.

de protección, declarada judicialmente, ha sido progresiva desde la década de los años noventa.

Con el objeto de compatibilizar el trabajo con la vida familiar y el cuidado de los hijos, diversas medidas legislativas han contribuido a reforzar los derechos asociados a la maternidad y a comprometer al padre en el nacimiento y cuidado de los hijos.

Así, por ejemplo, se amplió el derecho a salas cuna, extendiéndolo a todas las trabajadoras de los centros comerciales, y se garantiza el cuidado personal del hijo menor de 18 años con riesgo vital, mediante un permiso flexible del que puede hacer uso la madre o subsidiariamente el padre, a elección de la trabajadora.

Se introdujo en la legislación chilena el permiso parental, que beneficia con cinco días pagados al padre de un recién nacido. Ante la muerte de la madre, se reconoce al padre el derecho a fuero, a permiso y a subsidio.

Se extienden, en lo pertinente, a los trabajadores adoptantes y a los que tienen a su cuidado o bajo tuición a un menor los derechos asociados a la maternidad y a la paternidad.

Los trabajadores agrícolas de temporada, donde se concentra un importante número de trabajadoras, se han visto favorecidos por mejores condiciones de traslado, de habitabilidad de las viviendas y de los centros de trabajo, impuestos por las normas reguladoras de esta actividad, que ha reportado importantes ganancias al sector y al país.¹⁴

Se perfeccionan las normas para favorecer la incorporación al trabajo, en jornadas parciales, de jóvenes y mujeres —especialmente las jefas de hogar—, compatibilizando el trabajo con otras obligaciones educacionales o familiares.¹⁵

En cuanto a las normas sobre protección a la maternidad, el Consejo Asesor Presidencial para las Políticas de la Infancia, en el informe presentado recientemente (junio de 2006),¹⁶ propone universalizar el beneficio de cuidado infantil de los hijos de los trabajadores de cualquier sexo y cualquiera sea el número de trabajadores de la empresa, así como flexibilizar las normas sobre descanso con ocasión del parto.¹⁷

¹⁴ Ley 19.250, DO del 30 de septiembre de 1993.

¹⁵ Ley 19.759, artículo único, núm. 13, DO del 5 de octubre de 2001.

¹⁶ www.consejoinfancia.cl.

¹⁷ Para permitirle a la madres extender de manera cierta y legal su descanso posnatal, se propone que puedan flexibilizar su uso de las siguientes maneras: a) traspasar hasta 3 semanas

V. FUENTES

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, “La tutela del derecho a la no discriminación por razones de sexo durante la vigencia de la relación laboral”, *Revista de Derecho*, vol. XIV, julio de 2003.

Constitución Política de Chile.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) de 1969.

Decreto Supremo núm. 368 de 1987.

Dictamen núm. 2.856/162 del 30 de agosto de 2002.

Género y trabajo. Compendio de estadísticas según sexo, Dirección Nacional del Trabajo, Chile, 2004.

Ley 18.020 de 1981.

Ley 18.611 de 1987.

Ley 19.250, *DO* del 30 de septiembre de 1993.

Ley 19.670, *DO* del 15 de abril de 2000.

Ley 19.759, *DO* del 5 de octubre de 2001.

Ley 20.087, *DO* del 3 de enero de 2006.

Ord. núm. 1133/36 del 21 de marzo de 2005, Dirección del Trabajo.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

www.consejoreformaprevisional.cl.

www.consejoinfancia.cl. 

de descanso y subsidio prenatal al posnatal, previa autorización médica con base en el protocolo; *b*) traspasar automáticamente al posnatal los días de prenatal no completados por prematuridad; *c*) extender la licencia posnatal hasta por el doble del tiempo actual, con una reducción proporcional del subsidio mensual, y *d*) extender el descanso posnatal a tiempo parcial desde la séptima semana con jornadas parciales o trabajo a distancia, previa autorización médica con base en el protocolo.