



GÉNERO Y TRABAJO

Derechos, legislación laboral y relación de equidad de género en el mercado del trabajo

Julio 2010

EQUIPO LABORAL:
CENDA
Investigadoras responsables: Silvia Eloisa Fernández Venegas y Ana Ester Becerra Widemann
FIEL
Pedro Cristian Paiva Wiff

La presente investigación ha sido desarrollada en el marco del proyecto financiado por la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga CC.OO. En la cual, la Fundación Instituto de Estudios Laborales FIEL en virtud del convenio alcanzado con el Centro de Estudios Nacionales de Desarrollo Alternativo CENDA cofinancian esta investigación, y fue realizada por investigadores e investigadoras que integran el Equipo Laboral CENDA y la Fundación FIEL respectivamente.

INDICE

PRESENTACIÓN.....	4
Trabajo decente y equidad de género	5
Participación laboral de las mujeres en Chile	7
Remuneraciones y brecha salarial	12
Contratos de trabajo y previsión social	15
Mujeres, madres, trabajadoras	19
Tendencias en la relación trabajo y familia.....	20
Marco jurídico chileno en materia de protección a la maternidad y al cuidado infantil	25
Legislación laboral de protección a la maternidad.....	27
¿Cómo se vivencian individual y socialmente estas leyes?.....	32
¿Cuál es la oferta pública de cuidado infantil?.....	34
Un debate en curso: Ampliar post natal y/o universalizar el derecho con responsabilidades compartidas.....	37
ANEXO: Leyes específicas aprobadas entre 1991 – 2009.....	40

PRESENTACIÓN

Autores clásicos del marxismo ya reconocían en el siglo XIX que en la familia moderna hay claras muestras de relaciones que tienden a la esclavitud y la servidumbre, además de encerrar “(...) *in miniature, todos los antagonismos que se desarrollan más adelante en la sociedad y en su Estado.*”¹ Por entonces, no era posible exigir una visión específica de género dada la lógica imperante del patriarcado, por lo que el pensamiento marxista ha sido criticado por su visión transversal de la familia inmerso en la lógica del capital y la lucha de clases, sin distinciones entre sujetos de la clase trabajadora.² Desde allí se ha avanzado en distinguir las situaciones sociales específicas entre géneros.

Si consideramos que el género se define como una construcción cultural, social e histórica que sobre la base biológica del sexo, determina normativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad, como atributos del género en la forma de comportamientos asociados, supone “obligaciones” culturalmente determinadas a los roles asignados a mujeres y hombres en el marco de la vida social y la división sexual del trabajo.

De esta forma, tradicionalmente las mujeres son responsables del trabajo reproductivo y los hombres del trabajo productivo en un “reparto social” de tareas según sexo-género, que se reproduce sistemáticamente en las diferencias que se evidencian en la participación laboral y política y en los salarios de hombres y mujeres, por una supuesta división social y técnica del trabajo, que explicaría la inserción diferenciada tanto en el espacio de la reproducción como en el de la producción.

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado, además de darse en desventaja y en situación de segregación y precariedad se encuentra fuertemente tensionada con la demanda personal de conciliación de la vida laboral y familiar.

En la convicción que las mujeres son impulsoras de cambios culturales imprescindibles, fuerza productiva, participantes políticas y líderes en distintos frentes, sujetos de políticas públicas, sus problemas de inserción deben mirarse permanentemente con atención, en el marco de las innumerables y variadas transformaciones sociales y económicas, los cambios en la organización del trabajo y las nuevas políticas públicas, que nos demandan, por su vez, cambios de actitud para la real modernización de las relaciones sociales.

¹ Marx, Karl In: Engels, Friedrich. El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado, Quito/Ecuador: Libresa, Serie Fuera de Serie, 2000, p. 61.

² Ver: Carrasco, Cristina. La economía feminista: una apuesta por otra economía, 2006. Disponible en

http://www.egeneros.org.mx/admin/archivos/economia_feminista.pdf;

Espino, Alma. Género e investigación en ciencias sociales y Economía. Economía y Sociedad 61, CIES, octubre 2006, pp 7-14. Disponible en <http://cies.org.pe/files/ES/Bo61/01-espino.pdf>

Trabajo decente y equidad de género

“La equidad de género es un elemento transversal constitutivo de la Agenda de Trabajo Decente. Esto significa, en primer lugar, que las diferencias y desigualdades en la situación de hombres y mujeres deben ser siempre consideradas cuando se analiza cada una de las dimensiones básicas de esa Agenda: los derechos y principios en el trabajo, la necesidad de crear más y mejores empleos, la extensión de la protección social y el diálogo social. En segundo lugar, significa que esta dimensión debe ser tomada en cuenta cuando se realizan diagnósticos sobre los déficits de trabajo decente y cuando se definen las estrategias, políticas y acciones dirigidas a su superación.”
Lais Abramo³

Según la OIT el trabajo decente, entendido como el que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, y considera como pilares la garantía de los derechos laborales fundamentales, la generación de más oportunidades de empleo, la promoción de la protección social y el fomento del diálogo social.

Estos objetivos son válidos para todas las personas que trabajen, mujeres y hombres, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad y, de su existencia depende la paz en la sociedad, tal y como señala la OIT⁴:

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género; pues del trabajo decente refleja las preocupaciones de gobiernos, trabajadores y empleadores, que dan a la OIT su singular identidad tripartita.

Esta definición vuelve al trabajo decente un objetivo global para el crecimiento económico, progreso social y protección del medio ambiente y que aspira a contribuir con un equilibrio entre la expresión democrática de la sociedad, la función reguladora del Estado, el papel innovador y productivo del mercado y las necesidades y aspiraciones de las personas, familias y sus comunidades.⁵

En su empeño por fomentar las oportunidades para todas las personas y que puedan acceder a un trabajo productivo decente, la organización internacional promueve los derechos en el trabajo, impulsando oportunidades de empleo y protección social, fortaleciendo el diálogo social en los países signatarios de sus Convenios. Sin embargo, reconoce que para muchas mujeres el acceso al ejercicio de estos derechos es limitado, por lo tanto, atiende la necesidad de la igualdad de género como una labor permanente. Esta convicción la llevó a proponerse La Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo Decente. Campaña 2008 – 2009.

³ Abramo, Laís (editora) Trabajo decente y equidad de género en América Latina, Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2006.

⁴ Trabajo decente para todos. Disponible en http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang-es/index.htm

⁵ Trabajo decente. Algunos retos estratégicos en perspectiva.. Conferencia Internacional del Trabajo, 97.a reunión, 2008. Informe I (C) OIT Ginebra. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_093604.pdf

En su página institucional agrega que, en particular el año 2009 ha sido significativo para la OIT, porque además de celebrar el 90° aniversario de su creación y el 10° aniversario de su plan de acción sobre igualdad de género, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), de ese año contempló una discusión general sobre “la igualdad de género como eje del trabajo decente”.

Para América Latina y el Caribe, la OIT ha tomado como foco de orientación la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente⁶ y cuatro temas a difundir con mayor profundidad:

- Relación trabajo-familia
- Igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor
- Juventud y trabajo decente
- Desarrollo empresarial de las mujeres

Para las mujeres en general, el ingreso al mundo del trabajo ha sido, sin dudas, contradictorio: por un lado, su incorporación al trabajo remunerado le ofrece participar del ámbito público, por otro, lo hace con la desventaja de trabajos peor remunerados, más flexibilizados, precarizados y en desprotección. Entre otras razones, se explica por la desigualdad central en la sociedad que supone la apropiación del producto del trabajo de otras personas, conocido tradicionalmente como explotación, que además subdivide a la variable de clase en grupos sociales de acuerdo a situaciones particulares de las mujeres, aunque se naturaliza una extensión en el mundo laboral de los prejuicios culturales respecto de los roles de las mujeres. Más allá de las diferencias entre una obrera, una campesina o una intelectual, el perfil ocupacional no impide la brecha de diferenciación salarial en su desmedro⁷ por su condición de mujeres, que va al desencuentro de uno de los aspectos que define un trabajo decente.

Las mujeres chilenas son ciertamente discriminadas con relación a los hombres en el trabajo en términos generales y, en particular, se acentúa esa discriminación entre grupos de mujeres según su clase social. El informe de la OIT “Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile” (2007) indica que las mujeres trabajaban en promedio 38,4 horas a la semana, alrededor de cuatro horas menos que los hombres, pero la mayoría en jornada completa y sólo un 20% con jornadas de menos de 35 horas a la semana. Sin embargo, señala el informe, casi dos tercios de las que trabajan menos quisiera trabajar más horas para aumentar sus ingresos económicos y aumentar sus salarios, por lo que se trata de un

⁶ Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_081003.pdf

⁷Valenzuela, María Elena y Velasco, Jacobo, “Desafíos para la igualdad en el trabajo: Chile” en OIT Notas, Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina, mayo de 2007. Disponible en web: <http://www.oitchile.cl/genero/Chile.pdf>. El dato permite observar que la brecha salarial ha ido disminuyendo, lo que concuerda con las declaraciones de que la brecha salarial entre hombres y mujeres desde el 2006 se redujo cerca de un 4%, para ubicarse ahora en un 28%, según datos del SERNAM, www.sernam.cl

“subempleo involuntario” y no de una opción voluntaria. Categóricamente, la OIT afirma que: “Considerando el subempleo más el desempleo, el 21% de la fuerza de trabajo femenino se encuentra en situación de vulnerabilidad.”

En ese mismo informe se señala que el desempleo afecta más a las mujeres que a los hombres, siendo en 2006, un 9,5% en las mujeres y un 6,9% en los hombres. Agrega que las mujeres perciben en promedio un 79% del salario de los hombres, brecha que aumenta entre las mujeres con estudios universitarios que alcanzan sólo el 66% del salario de sus compañeros. En documento de trabajo del Banco Interamericano de Desarrollo el año recién pasado, “Nuevo siglo, viejas disparidades: brecha salarial por género y etnicidad en América Latina”⁸, Chile aparece como el quinto país con mayor brecha salarial en el continente. Según el BID, en nuestro país los hombres ganan 19,3% más que las mujeres, siendo superado sólo por Perú (19,4%), Nicaragua (20,3%), Uruguay (26,3%) y Brasil (29,7%), en igualdad de condiciones: nivel educacional, edad, y responsabilidad.

Claramente, las mujeres chilenas están más lejos que los hombres del trabajo decente.

Participación laboral de las mujeres en Chile

“El gobierno del hogar se transformó en servicio privado; la mujer se convirtió en la criada principal, sin tomar ya parte en la producción social. Sólo la gran industria de nuestros días le ha abierto de nuevo--aunque sólo a la proletaria--el camino de la producción social. Pero esto se ha hecho de tal suerte, que si la mujer cumple con sus deberes en el servicio privado de la familia, queda excluida de la producción social y no puede ganar nada; y si quiere tomar parte en la industria social y ganar por su cuenta, le es imposible cumplir con sus deberes de familia. Lo mismo que en la fábrica, le acontece a la mujer en todas las ramas del trabajo, incluidas la medicina y la abogacía. La familia individual moderna se funda en la esclavitud doméstica franca o más o menos disimulada de la mujer, y la sociedad moderna es una masa cuyas moléculas son las familias individuales.”
Friedrich Engels⁹

La tasa de participación laboral de las mujeres en el país ha presentado un fuerte aumento desde la década de los años noventa empujándose sobre el 41%. Esta tasa, aún baja, si se compara con países del continente puede, tal vez, explicarse porque aún la mujeres no identifican suficientes incentivos para incorporarse al trabajo, porque las empresas no las prefieren al momento de contratar, como lo demuestran las tasas de desempleo de las mujeres y, también porque no cuentan con todas las facilidades y garantías para compatibilizar su rol de madres y trabajadoras, entre otras responsabilidades familiares.

⁸ Atal, Juan Pablo; Ñopo, Hugo; Winder, Natalia. New century, old disparities: gender and ethnic wage gaps in Latin America / Inter-American Development Bank - IDB Working Papers ; 109, 2009, Table N°5, p. 23. Disponible en <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=2208929>

⁹ Op.cit., p. 76

La baja participación laboral de las mujeres ha sido utilizada por las organizaciones empresariales como argumento para plantear la flexibilización del empleo en el supuesto que esto facilitaría la creación de empleos para ellas y también para los y las jóvenes.

Situación en fuerza de trabajo nivel nacional y tasas (agosto - octubre 2009)

Fuerza de trabajo: 7.291.810

Fuerza trabajo hombres: 4.549.330 - Fuerza trabajo mujeres: 2.742.480

Tasa de participación		Tasa de ocupación		Tasa de desocupación	
55,6%		50,2%		9,7%	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
70,7%	41,1%	64%	36,9%	9,4%	10,3%

FUENTE: INE Indicadores Mensuales Empleo N° 133 – Boletín Informativo del INE noviembre 2009

Actualmente, la presencia de las mujeres en el mercado laboral, se percibe tanto en sectores de la actividad económica tradicionalmente femeninos, como en otros rubros: pesca, agroindustria, intermediación financiera, actividades inmobiliarias, empresariales y otras. El concepto “feminización de las empresas” es un indicador de la presencia de mujeres en el mundo del trabajo, usado por la ENCLA¹⁰ cuando constituyen más del 50% de quienes trabajan. Los datos de la ENCLA 2008 “Inequidades y Brechas de Género en el Empleo”¹¹ indican que del universo de empresas que informan la variable, el 23,5%¹² presentan feminización:

Servicios sociales y de salud es el sector que presenta la mayor proporción de empresas feminizadas (sobre 9 de cada 10); Enseñanza ocupa el segundo lugar (sobre 8 de cada 10 empresas de este sector son unidades con más del 50% de trabajadoras); y más atrás se localiza Intermediación financiera (con casi 7 empresas feminizadas de 10). Por el contrario, en las actividades económicas Suministro de electricidad, gas y agua y Explotación de minas y canteras no hay empresas feminizadas, y en Pesca ni siquiera llegan al 1% del total de empresas encuestadas del sector (0,3%). Algo similar ocurre con los sectores Construcción, Agricultura, ganadería, caza y silvicultura e Industrias manufactureras metálicas, en los que las empresas feminizadas no superan el 4% del total encuestado.¹³ (subrayado nuestro)

Podríamos inferir a partir de la segmentación de las ocupaciones según género, que la mayoría de las mujeres en la vida pública ejercen trabajos socialmente considerados femeninos. Esta segregación sexual del trabajo expresa, de una parte, que las mujeres están en una menor gama de ocupaciones y, de otra, que se desempeñan en actividades de menor productividad y remuneraciones más bajas, casi siempre en ramas económicas relacionadas con el quehacer reproductivo y el servicio doméstico,

¹⁰ La Encuesta Laboral (ENCLA) es un sondeo a empresas privadas encargada por la Dirección del Trabajo (DT) cada dos años y que recoge información sobre condiciones de trabajo y relaciones laborales. Ello a través de entrevistas a empleadores/empleadoras, trabajadores/trabajadoras y dirigentes/dirigentas sindicales.

¹¹ ENCLA 2008. Resultados de la Sexta Encuesta Laboral. Dirección del Trabajo, Andros Impresores, Santiago, noviembre 2009.

¹² Ídem. Indica que “(...) 21.340 empresas de las 90.850 que informaron la variable sexo de sus trabajadores.”, p.21

¹³ Ídem, p. 23

según el 39,4% de empresas feminizadas en la actividad económica “Otras actividades de Servicios Comunitarias, Sociales y Personales”, que se indica en Gráfico N°6 de la misma publicación de la Dirección del Trabajo¹⁴.

Se evidencia así, que las mujeres se concentran mayoritariamente en el sector terciario, principalmente en el comercio y el servicio doméstico (que concentran más de las $\frac{3}{4}$ partes del empleo femenino), ocupaciones que prolongan en el ámbito público actividades consideradas tradicionalmente “femeninas”, en un modelo de división del trabajo por género en la sociedad. Esto quiere decir que no obstante las mujeres hayan incursionado en sectores económicos y ramas de actividades consideradas tradicionalmente masculinas, los patrones culturales siguen influyendo en la inserción laboral y el empleo de las mujeres.

Si esta expansión del sector terciario desde el final de la II Guerra Mundial hasta hoy se convierte en el gran impulsor del empleo de mujeres, esto no ha significado un reconocimiento de experiencia ni siquiera en esta rama, ya que si examinamos escala de cargos y responsabilidades persiste la discriminación, incluso en situaciones laborales donde se vuelve inexplicable. Por ejemplo, la mayoría de los colegios y escuelas tienen un director y la mayoría docente está formada abrumadoramente por mujeres y algunos datos¹⁵ indican que alcanzan al 70,8% en el sector.

Aunque en algunas ramas productivas exista una participación ocupacional de mujeres en alza, en el periodo 2001-2008 los movimientos del empleo de mujeres indican que el: *“(…) comportamiento relativamente homogéneo de la participación ocupacional de la mujer centrada en dos sectores de la producción económica, estaría revelando que la mayor educación (años de escolaridad) de las mujeres, que supera a la de los hombres, no ha logrado ampliar y diversificar sus oportunidades laborales sin que se mantengan ciertos patrones culturales que inciden en su inserción.”*¹⁶

Habría que considerar, entonces, que en la oferta y la demanda laborales hombres y mujeres no compiten en y por el mismo mercado sino más bien existirían dos tipos de mercados laborales con una ocupación diferenciada por género, lo que constituye un elemento necesario para análisis laborales de género.

¹⁴ Ibídem

¹⁵ Indicadores Educativos 2001 – 2006, Departamento de Estudios y Desarrollo, MINEDUC, Septiembre 2007

¹⁶ In: Serie Red Puentes Chile N° 7, Monitoreo del grado de cumplimiento empresarial en materia de protección a la maternidad y cuidado infantil en Chile y Uruguay, 2009, p 7 . Disponible en http://www.ciceenlinea.cl/intranet/acolumna/Microsoft_Word_-_MICRO_INVESTIGACION_CHILE_URUGUAY_ok.pdf

La mayoría de las personas que trabajan en el país están en la categoría ocupacional correspondiente al trabajo dependiente, según el Boletín N°133 del INE que referimos en la siguiente tabla, se ratifica la presencia abrumadora de mujeres en la categoría personal de servicio, especialmente en el servicio doméstico. Junto a los otros datos indica que en la estructura ocupacional se advierte una estratificación de género con las consecuentes variables distributivas de salarios y beneficios, ya que la proporción entre categorías se presenta como agregamos en columna a la derecha de los datos del INE.

Personas ocupadas por categoría ocupacional¹⁷ (agosto-octubre 2009)

Total: 6.582.470: Hombres: 4.121.330 - Mujeres: 2.461.140

Categoría Ocupacional	Total	Hombres	Mujeres	Proporción en %	
				H: 76,18	M: 23,81
Empleador/Empleadora	188.460	143.570	44.890	H: 65,69	M: 34,30
Trabajador/Trabajadora Cuenta Propia	1.573.010	1.033.350	539.660	H: 64,99	M: 35,00
Asalariado/Asalariada	4.448.130	2.890.960	1.557.180	H: 0,84	M: 99,15
Personal de servicio doméstico (asalariado)	259.000	2.200	256.800	H: 45,00	M: 54,99
Familiar no remunerado	113.870	51.250	62.620		

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Indicadores mensuales-empleo N°133 Boletín Informativo del INE

En tiempos de crisis, la igualdad para todas las personas en el ámbito económico, político y social pone en evidencia las brechas en el reconocimiento de las mujeres como generadoras de riqueza y productividad, porque sólo se habla de incorporación de las mujeres al trabajo cuando se emplea como asalariada, repitiendo una visión androcéntrica (masculina) de no considerar que las mujeres siempre han trabajado para crear riqueza y valor en toda la historia, al omitir su contribución desde el invisibilizado trabajo doméstico -reproducción de la especie y reposición diaria de la fuerza de trabajo- y la economía de subsistencia, por considerar que no se trata de un trabajo productivo.

Así, el trabajo doméstico no es reconocido en las cuentas nacionales y, por tanto, no se valora el aporte real de las mujeres al desarrollo de los países al juntar la invisibilidad de las actividades no remuneradas y la subvaloración de las actividades remuneradas precarias.

Actualmente, estas muestras de inequidad son uno de los desafíos para el desarrollo en las sociedades modernas que exigen un marco normativo eficiente para la incorporación y la igualdad en el trabajo para las mujeres, que les permita conciliar la vida doméstica y laboral, junto a la oportunidad de romper

¹⁷ El INE distingue a **Ocupado**: Es la persona que trabaja una hora o más bajo alguna de las siguientes categorías: asalariado, empleador o cuenta propia, trabajador de servicio doméstico o **familiar no remunerado** que trabaja 15 horas o más normalmente a la semana y **Asalariado**: Son aquellas personas que reciben remuneraciones netas de uno o más empleadores y las regalías monetarias o en especie, esto es, descontados los pagos previsionales y el impuesto a la renta, cuando corresponda. El asalariado tiene contrato de trabajo con un número de horas definido. Es una de las cinco categorías de los ocupados. Disponible en http://www.ine.cl/canales/elemento_persistente/preguntas_frecuentes/preguntas_frecuentes.php

con los estereotipos sociales y laborales. Es la experiencia de trabajo entre las mujeres, que las reposiciona en la sociedad, la que al mismo tiempo pone en discusión el orden social que se manifiesta en este tipo de conflictos personales, de clase, cultural y generacional.

En la sociedad chilena, como en casi todas, el papel de hombres y mujeres, sus oportunidades y acceso a educación, trabajo y desarrollo personal y profesional, acceso a recursos y a la toma de decisiones es distinta y tiene marcas culturales propias. Por ejemplo, la incorporación de las mujeres al mundo del trabajo se da en desigualdad de condiciones, porque esta actividad aumentó los focos de tensión por las demandas sociales, que al final se transforman en barreras de entrada al mercado laboral, como el cuidado infantil o de otras personas en la familia.

De esta forma, la incorporación al ámbito público, vía trabajo productivo o participación política, no ha ido acompañada de nuevos repartos en el trabajo doméstico en el plano privado, aunque entendemos sea una cuestión privada, sin embargo las situaciones históricas de subordinación y dependencia de las mujeres, hacen que aún deban enfrentar dobles o triples jornadas en su desarrollo como sujetos públicos que les impone demostrar a diario su capacidad, que les obliga a ser super-mujeres-nota-10 y las mantiene como 0 a la izquierda.

La superación de inequidades requiere una discusión cultural profunda, que se acompañe de políticas públicas que pongan al Estado como garante de los derechos humanos y de los procesos de mejoramiento de la calidad de vida social, al abordar públicamente los temas que permiten profundizar la democracia y superar las relaciones basadas en la subordinación, la opresión y la dominación.

Se trata de relevar “(...) la necesidad de incorporar el género, como enfoque transversal”¹⁸, según se indica en los Objetivos de la Declaración del Milenio por las Naciones Unidas y, en esa misma línea, lo estipulado por el Gobierno de Chile como el Objetivo 3 de Desarrollo del Milenio que indica “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer (...) se entiende que avanzar hacia la igualdad en la condición de los sexos, requiere considerar a los hombres y mujeres como personas en igualdad de derechos y oportunidades, indivisibles e integrales.”¹⁹

¹⁸ Naciones Unidas; CEPAL, “Objetivos de Desarrollo del Milenio. Una mirada desde América Latina y el Caribe.” Santiago, junio 2005. p.115.

¹⁹ En Naciones Unidas y Gobierno de Chile, “Los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Primer Informe del Gobierno de Chile.” Stgo, 2005. p.62.

Remuneraciones y brecha salarial

“Las diferencias salariales constituyen una de las caras más visibles, más desafiantes y, sin duda, más ingratas de la discriminación de género... Pero las mujeres no sólo perciben ingresos menores que los de los hombres. También presentan menores tasas de participación laboral, mayores tasas de desempleo, vínculos más inestables con el trabajo remunerado y un perfil ocupacional muy concentrado en los servicios y en los puestos de menor jerarquía.”

Presidenta Michelle Bachelet – agosto 2008

Vigente desde el 19 de junio 2009, la Ley N° 20.348 que establece Igualdad de salarios entre hombres y mujeres, indica que el empleador/la empleadora deberá cumplir con *“(...) el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.”*

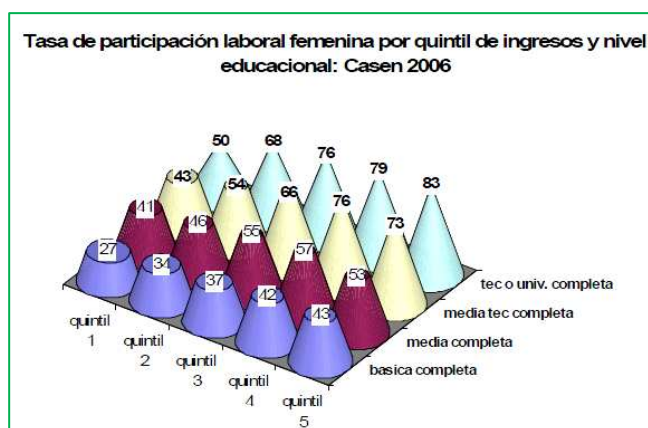
Es importante destacar que las diferencias de género no afectan por igual a toda la población, ya que varían según el nivel educacional y otras variables de estratificación social. Mientras las mujeres más escolarizadas participan en casi un 60% en el mundo del trabajo, lo hace menos del 50% entre quienes tienen menos de doce años de escolaridad, con una contradicción clara expresada en la brecha de salarios que aumenta a medida que aumenta el nivel educacional de las mujeres y las mujeres reciben remuneraciones inferiores a las de los hombres, y *“(...) ni un mayor nivel de escolaridad ni una inserción en categoría ocupacional de ‘mayor jerarquía’ consiguen contrarrestar razonable y consistentemente esta situación.”*²⁰

Esta disparidad de derechos, finalmente, es una más en la sociedad que refleja la heterogeneidad de la relación entre géneros cruzada por otras variables sociales de desigualdad que se traducen en la vida de las mujeres en menores ingresos durante su vida laboral, pensiones más bajas cuando jubile, menores ingresos para su hogar y bienestar familiar, menos oportunidades de desarrollo de competencias y desarrollo profesional.

En la CASEN 2006 se indicaba que la tasa de participación de las mujeres por quintil de ingresos y nivel educacional muestra que el promedio nacional para las mujeres con más nivel educacional, independiente del grupo de ingresos, es superior al 43% mientras las mujeres con educación técnico-profesional o técnica de nivel superior llega al 40 y 50%, que supera ostensiblemente al 27% del primer quintil.²¹

²⁰ ENCLA 2008, p. 154.

²¹ Ver datos y cuadro en: Carey, Susana. Una mirada a la situación n de la mujer en Chile. Programa Liderazgo Político Femenino, Comunidad Mujer, 2008. Disponible en http://www.comunidadmujer.cl/img/CM_SCarey_MujerenChile.pdf



Distintos estudios²² han intentado evaluar la brecha salarial entre hombres y mujeres en Chile. Según Acosta, Peticara y Ramos²³ (2007) esta brecha promedio se reduce al 2% cuando consideramos personas en el tramo 25-55 años y en ocupaciones de menor calificación y, en general, son más distantes entre sujetos de alta escolaridad (alrededor del 40% y más). Así, es posible pensar que – contradictoriamente- no dependen claramente del nivel de experiencia acumulada y el nivel de escolaridad.

Relación salario/género²⁴

Fuente/ medición	Mujeres	Hombres	Total	Brecha M/H
Encuesta Suplementaria de Ingresos del INE 2008, Ingreso medio mensual ocupadas/ocupados país	\$ 246.151	\$342.387	\$ 304.947	0.72
Encuesta Casen de MIDEPLAN 2006, Ingreso promedio de la ocupación principal país.	\$248.582	\$347.139	\$309.501	0,72

Según la ENCLA 2008, el 54% de quien trabaja en el país gana hasta \$ 257.500 mensuales y las distancias son también notorias entre géneros, pues la presencia laboral femenina se concentra mayoritariamente en los tramos inferiores de remuneraciones: el 62% de las mujeres gana menos de \$ 257 mil líquidos mensuales, porcentaje que alcanza el 50% en los hombres. Un 27% de las chilenas recibe entre \$ 257 mil y \$ 643 mil líquidos y menos de un 5% gana más de \$ 1 millón.

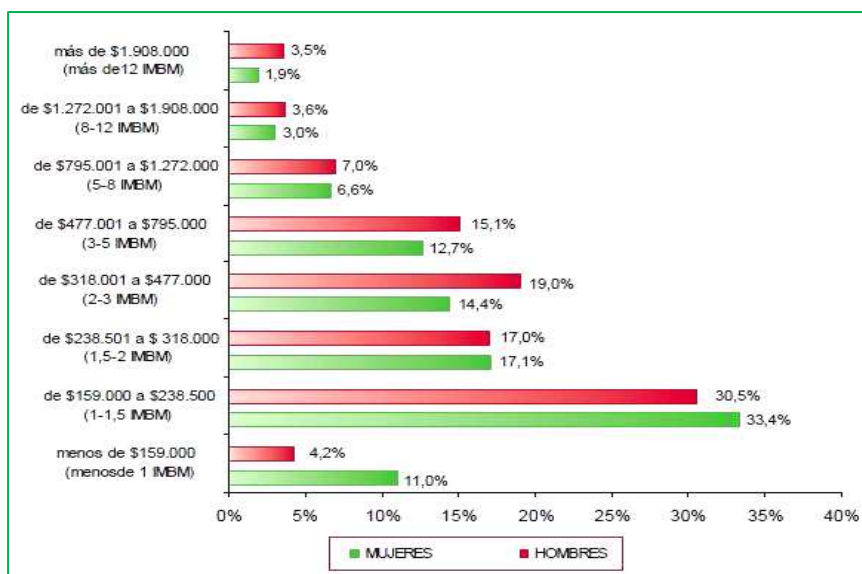
Distribución porcentual de trabajadores por tramos de remuneraciones²⁵

²²Ver: Bravo, D.; Sanhueza, C. y Urzúa, S. "Ability, Schooling Choices and Gender Labor Market Discrimination: Evidence for Chile," Santiago, Chile: Departamento de Economía de la Universidad de Chile, N° 265, 2007; Bravo, D.; Sanhueza, C. y Urzúa, S.. "Is There Labor Discrimination Among Professionals in Chile? Lawyers, Doctors and Business-people," Santiago: Departamento de Economía de la Universidad de Chile, N° 264, 2007; Gill, I. y Montenegro, C. "Responding to Earning Differentials in Chile," C. E. M. a. D. D. Indermit Gill, Crafting Labor Policy: Techniques and Lessons from Latin America. Washington D.C.: The World Bank, 2002.

²³ Acosta, E.; Peticara, M. y Ramos, C. "Oferta Laboral Femenina y Cuidado Infantil," Interamerican Development Bank, Desafíos al Desarrollo de Chile: Elementos para el Diálogo de Políticas. Washington: 2007,

²⁴ In: Serie Red Puentes Chile N° 7, Op. Cit., p. 8

²⁵ ENCLA 2008, Resultados de la 6ª. Encuesta Laboral, Cap. 4 "Remuneraciones, salarios e incentivos", Gráfico N° 3, Santiago, Gráfica Metropolitana, 2009, p. 83



La Dirección del Trabajo realizó un estudio de caso comparado en el retail, en dos tiendas del mismo holding sobre salarios de mujeres y hombres. En las tres jornadas (completa, parcial y especial) y en todas las secciones dio como resultado, después de ubicar y ordenar alrededor de treinta departamentos que constituyen las tiendas, que en aquellos departamentos donde se paga más por comisiones estaban todos (menos uno) integrados mayoritariamente por hombres y en los departamentos donde se gana menos, están integrados mayoritariamente por mujeres. Esto resulta en que por distribución en los departamentos, las mujeres tienen un salario más bajo en promedio, hasta en un 40% menos.

Otro dato de la realidad en los marcos de la flexibilidad laboral, apoyada en una estructura de relaciones sociales de género desiguales, reflejada también en la necesidad de las mujeres de compatibilizar trabajo remunerado y trabajo reproductivo, la segregación sexual del mercado de trabajo, con ocupaciones tradicionalmente masculinas y femeninas, expresan valorización diferenciada con distintos grados de estabilidad y protección.

Si bien existe la ley que regula la brecha salarial entre hombres y mujeres, eso no evita el claro desajuste con la realidad, de acuerdo a las diversas reacciones frente a su promulgación. En ese sentido, requiere un estado de atención frente al debate de implementación y su incidencia social. La ley de igualdad de salarios entre hombres y mujeres por igual trabajo, en vigencia efectiva desde el 22 de diciembre 2009, no establece claramente el igual valor por el trabajo y obliga a quien emplea a establecer un procedimiento para cuando haya reclamos, definir claramente las funciones de los puestos de trabajo estableciendo la prohibición expresa de la discriminación de género.

Por ejemplo, en monitoreos a la industria del salmón (Empresas Salmones Mainstream²⁶ y Marine Harvest²⁷), aunque en el contrato de trabajo trabajadores y trabajadoras tienen una denominación genérica de “operario (sic) de planta”, lo que significa que pueden tener asignada cualquier tarea dentro de la planta y enfrentar cambios de puestos de trabajo arbitrariamente, y por ello no tienen una función específica estipulada en el contrato, la distribución de cargos muestra una tendencia de la selección de quiénes ocuparán cargos de responsabilidad dentro de las plantas pues la mayoría de los cargos superiores son desempeñados por hombres, por tanto mejor remunerados, lo que es percibido y expresado como una clara discriminación de género por trabajadores y trabajadoras que respondieron a la consulta.

De esta forma, la segregación ocupacional se expresa en trabajos de menores ingresos y también en cargos de menor responsabilidad e importancia productivas, con la consiguiente discriminación en el ascenso y la capacitación continua que se suman a la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Contratos de trabajo y previsión social

Como señaláramos, el Programa de Trabajo Decente para Chile firmado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social en abril 2007, establece la protección social como una de las cuatro áreas prioritarias de intervención y al igual que en diálogo social, empleo e institucionalidad laboral, la equidad de género es el elemento transversal.

Sin embargo, más allá de los avances en el ámbito legal, existe una tensión entre el mercado laboral cada vez más flexible y volátil, al cual se incorporan cada vez más las mujeres, y el actual sistema de seguridad social establecido bajo los parámetros del empleo normal o estándar, y aún con una fuerte impronta en la inequidad de género.

La relación laboral clásica recibía la protección institucional fundada en empleos estables, ejercidos a tiempo completo, con trayectorias laborales continuas y, casi siempre, garantizando las remuneraciones de hombres que aseguraban la sobrevivencia del grupo familiar, incluyendo a las mujeres dependientes de los derechos de sus cónyuges empleados.

²⁶ Salmones Mainstream S.A.: Dos realidades de una transnacional salmonera en Chiloé: Planta de proceso y Centros de cultivos. SERIE DE MONITOREOS OLACH. REPORT E N° 5- MAYO/JUNIO DE 2 007. Equipo Olab/Olach (Ana Ester Becerra Widemann, Martín Pascual y Silvia Eloisa Fernández Venegas). Disponible en http://www.olab.cl/empresas/Reporte_5_Mainstream_final.pdf

²⁷ Marine Harvest ASA Cambio de propiedad: ¿cambió el trato? Situación en Planta de proceso y Centros de cultivos. SERIE DE MONITOREOS OLACH. Reporte N° 6- MAYO/JUNIO DE 2 007. Equipo Olab/Olach (Ana Ester Becerra Widemann, Martín Pascual y Silvia Eloisa Fernández Venegas). Disponible en http://www.olab.cl/empresas/Reporte_6_Marine_Harvest.pdf

Esta forma de percibir la responsabilidad proveedora se ha ido modificando con la creciente inserción de las mujeres en el mercado laboral y dado que los matrimonios son menos estables en el tiempo, las mujeres quedan sin o con menos protección. A esto se suma que la flexibilización, expresión característica de la nueva forma del capitalismo, tiene como corolario empleos de corta duración por lo que hombres y mujeres buscan frecuentemente nuevos empleos hasta que la edad comienza a ser un problema.

Otro dato que explica la mayor desprotección social de las mujeres es la segmentación laboral que las lleva a ocupar puestos de trabajo en el sector informal de la economía, con menos estabilidad laboral, mayor desigualdad salarial y discriminación. Constituyen un grupo atractivo para este mercado precario. Las formas de evaluar la calidad y cantidad de este tipo de empleos las sitúa lejos de la protección social de salud y previsión, excluyéndolas también de las estadísticas por lo no identificable de sus actividades laborales.²⁸

Evolución jefatura femenina en los hogares de Chile (%)			
Mujeres jefas de hogar/Total de hogares	1990	2003	2006
Indigentes	22.4	32.8	44.4
Pobres no indigentes	18.8	26.0	34.7
Total pobres	19.9	27.7	37.0
No pobres	20.3	25.6	28.8
Total jefas de hogar	20.2	25.9	29.7

Fuente: CASEN 2006

Estudios de las últimas décadas de la situación contractual y la seguridad social han demostrado que las mujeres, en general, están menos protegidas por contratos de trabajo y con menos estabilidad laboral. En esa línea es menester detenerse en que el trabajo parcial, como idea cultural, no aparece por la maternidad o como una modalidad que beneficia a las mujeres en sus roles reproductivos y productivos, toda vez que un alto número de hogares monoparentales en el país está bajo la responsabilidad de una mujer, como único sustento familiar.

La seguridad social de las mujeres en Chile es un problema no resuelto porque el acceso está vinculado con la contribución y la capitalización individual, donde la actividad laboral determina, a final de cuentas, la cobertura y las prestaciones en la obligatoriedad de afiliación al sistema establecido en las leyes previsionales desde una realidad laboral de las mujeres en que la marca son trayectorias laborales inestables y discontinuas.

²⁸ Ver: Ministerio del Trabajo, Balance de la Situación Laboral de las Mujeres en Chile, 1997- 2006. Disponible en http://www.mintrab.cl/download/balance_slm97-06.pdf

Personas ocupadas cotizantes en sistema previsional		
	Mujeres	Hombres
No cotiza	36,63%	30,23%
Si cotiza	61,33%	67,39%
Sin dato	2,05%	2,38%
Total	100%	100%

Fuente: MIDEPLAN, División Social, Encuesta CASEN 2006

Las inequidades laborales acentúan la vulnerabilidad de las mujeres frente a la protección social por la división sexual del trabajo y la baja valoración del trabajo reproductivo y social, lo que lleva a muchas mujeres, principalmente, a recibir beneficios asistenciales del Estado. Una de las prácticas discriminatorias más frecuentes se expresa en la precarización del trabajo por la falta de contratos de empleo, sobre todo entre trabajadoras de bajos ingresos.²⁹

Situación contractual		
	Mujeres	Hombres
Tiene contrato	74,45%	81,24%
No tiene contrato	23,9%	17,38%
Sin dato	1,65%	1,38%
Total	100%	100%

Fuente: MIDEPLAN, División Social, Encuesta CASEN 2006

Particular atención merece la situación de las mujeres de los quintiles de menores ingresos que se desempeñan en trabajo a domicilio a cuenta propia, en los servicios personales, el servicio doméstico, como obrera o personal de servicios, generalmente en empleos de corta duración y bajos ingresos, lo que constituye un impedimento para la afiliación.

Dos tercios de las personas ocupadas cotizan en el sistema previsional, sin embargo, estos cuatro millones de personas representan alrededor del 50% del total de personas afiliadas al sistema previsional, quienes entran y salen del mundo laboral y que pueden no alcanzar los 20 años de cotización exigidos por la ley de pensiones autofinanciadas, producto de los vacíos de cotización por trayectorias laborales discontinuas, lo que a largo plazo significará que no alcanzarán las pensiones mínimas. Según datos de la OIT, si bien ha aumentado la cobertura de salud y pensiones desde 1995, aún el 39.0% de la población ocupada urbana no estaba cubierta en 2007.

Esta situación produce en proyección la extensión de la inseguridad socioeconómica para una población con mayores expectativas para el envejecimiento y, si consideramos el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo vuelve evidente su exclusión de beneficios de la seguridad social. La reforma previsional contemplada en Ley N° 20.255 que establece la reforma

²⁹ Medina Quiroga, Cecilia, La Situación de los Derechos Humanos de las Mujeres según el Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, Observaciones Finales realizadas por el Comité al Cuarto Informe Periódico de Chile, Anuario de Derechos Humanos, Universidad de Chile, Santiago, 2007.

previsional protege a mujeres de menos ingresos, ya que el Estado las protege, sin embargo para quienes han cotizado, los beneficios sólo están disponibles a partir de los 65 años, es decir, 5 años después de la jubilación.

Frente a las desventajas de inserción laboral de muchas mujeres y sus dificultades en las trayectorias laborales que vulneran sus derechos a las prestaciones de la seguridad social, la reforma considera esta situación en tres ejes:

- La creación de un nuevo Sistema de Pensiones Solidarias (SPS), devolviendo al Estado su rol de garante de la Seguridad Social para el 60% de la población más pobre y estableciendo derechos universales, en materia de protección social, para las personas que desarrollen su vida laboral en Chile.
- El aumento de la cobertura previsional de los grupos vulnerables, estableciendo medidas especiales para jóvenes, mujeres y trabajadores/trabajadoras independientes.
- El perfeccionamiento del Sistema de Capitalización Individual, con el objetivo de aumentar su competencia y rentabilidad, disminuir sus costos y fortalecer el Ahorro Previsional Voluntario (APV).

Y, en términos de equidad de género propone el Sistema de Pensiones Solidarias (SPS):

- Entrega cobertura a quienes no tienen derecho a pensión, entre ellas las dueñas de casa.
- Realiza mayores aportes a las personas con pensiones más bajas y no tiene como requisito el número de cotizaciones.
- En torno a dos de cada tres Pensiones Básicas Solidarias (PBS) beneficiarán mujeres, ellas son las beneficiarias preferenciales del SPS.
- El Bono por Hijo Nacido Vivo, es un beneficio de cargo fiscal equivalente al 10% de 18 ingresos mínimos por cada hijo que devenga interés. Entra en vigencia el 1° de julio de 2009.
- Seguro de Invalidez y Supervivencia (SIS): Se establece la separación por sexo del SIS y se iguala en 65 años, para hombres y mujeres, la cobertura de dicho seguro.
- Se incluyen nuevos beneficiarios de pensión de supervivencia de la mujer: el cónyuge no inválido y al padre de hijos de filiación no matrimonial que viva a expensas de la mujer.
- Se establece la compensación económica previsional en caso de nulidad o divorcio.
- Se aumenta la remuneración mínima imponible para efectos de seguridad social de los trabajadores de casa particular.

- Se crea la figura del Afiliado Voluntario.
- Se elimina la Comisión Fija.

Esta reforma corrige algunas de las inequidades, especialmente las de género, en el ámbito de las pensiones por las reformas estructurales impuestas a principios de los años ochenta por la dictadura que reemplazó el sistema público de reparto por el sistema de capitalización individual administrado por empresas privadas con orientación comercial y de lucro, las Administradoras de Fondos de Pensiones. Con todo, se mantiene el esquema de ahorro individual, determinado por la actividad laboral en su cobertura y prestaciones, sin contribuciones empresariales, afectando a más mujeres que hombres por el tipo de trabajo productivo que desempeñan, su precariedad e irregularidad.

Mujeres, madres, trabajadoras

“En su origen, la palabra familia no significa el ideal, mezcla de sentimentalismos y de disensiones domésticas, del filisteo de nuestra época (...) Fámulus quiere decir esclavo doméstico, y familia es el conjunto de los esclavos pertenecientes a un mismo varón. (...) Esta expresión la inventaron los romanos para designar un nuevo organismo social, cuyo jefe tenía bajo su poder a la mujer, a los hijos y cierto número de esclavos, con la patria potestad romana y el derecho de vida o muerte sobre ellos.”
Friedrich Engels³⁰

De acuerdo a datos de la encuesta CASEN 2006, en Chile hay más de dos millones de mujeres en hogares con niños/niñas de entre 0 y 6 años, entre quienes un 66% de estas madres no trabaja remuneradamente fuera de la casa, pero sólo un 12% de ellas no lo hace porque no tiene con quien dejar a sus hijos/hijas. En ese sentido:

En especial el matrimonio, pero también los hijos, fundamentalmente los más pequeños (cuyo cuidado es más difícil de sustituir en el mercado), disminuyen sustancialmente sus opciones de integrar la fuerza de trabajo. La participación laboral masculina, en cambio, se ve favorecida con el matrimonio y la paternidad, de manera que el trabajo de mercado y la existencia familiar no son contradicciones para ellos, sino que su compatibilidad está dada y asegurada en el rol masculino tradicional de proveedor.³¹

La principal razón que impediría a las mujeres trabajar fuera de la casa está relacionada con la maternidad, según se indica en la Serie de Estudios Comunidad Mujer N° 5³²:

³⁰ Op. Cit.

³¹ Uribe-Echevarría, Verónica. Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo. Cuaderno de Investigación N° 35. División de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago, 2008, pp 9-10.

³² Comunidad Mujer. Barómetro Mujer y Trabajo 2008-2009, N° 5, junio 2009, p. 2. Consulta en línea [18/11/2009] Disponible en http://imagenes.telematica.net/2009/Comunidad_Mujer/Boletin_JUNIO_09.pdf

Razones que impiden a las mujeres salir a trabajar (% respuestas sí)	
No está dispuesta a dejar a sus hijos/hijas al cuidado de otra persona	63
Cree que las posibilidades de encontrar trabajo son bajas	61
No tiene quién le cuide a sus hijos/hijas	60
No me conviene, ganaría muy poco	51
No tiene quien realice las tareas del hogar	42
Le gusta la libertad de la vida en la casa	40
Su pareja o marido se pone celoso o no le gusta que trabaje	25
Tiene alguna enfermedad o impedimento físico que no le permite trabajar	17
Tiene a su cargo el cuidado de padres u otros familiares enfermos o no valentes	9

Y agrega el estudio de la Dirección del Trabajo³³:

La distribución de roles y funciones dentro del hogar (que asigna a la mujer el cuidado de los hijos y los quehaceres domésticos, mientras al hombre le corresponde proveer a la familia), determina que las esferas productiva y reproductiva se relacionen de manera inversa para hombres y mujeres. Para ellas, la asignación a su rol convencional, hace que las responsabilidades de la esfera doméstica choquen con sus expectativas en el mercado laboral, generándose una relación de tensión.

Si fundar una familia o establecer una unión conyugal hace que los hombres aumenten su participación laboral, en el caso de las mujeres, disminuye³⁴, pues su inserción laboral está condicionada por la presencia de niños, niñas o personas mayores y quehaceres en el hogar, así como también el matrimonio, implicando que las mujeres casadas tienen una tasa de participación laboral menor que las solteras, divorciadas o viudas. En general, se podría afirmar que las responsabilidades familiares actúan como barreras o desincentivos a la inserción laboral de las mujeres.

Lo evidente es que las mujeres, aunque invisibilizadas, siempre han trabajado como lo demuestran innumerables investigaciones, aunque hayan participado de manera fluctuante en el mercado laboral, pero no por eso se puede considerar una fuerza de trabajo secundaria.

Tendencias en la relación trabajo y familia

La condición social de los hogares chilenos depende esencialmente de sus ingresos producto del trabajo, que es socialmente valorado como un anhelo de las personas por lograr realización personal en su profesión o actividad, sin que necesariamente sea percibido como un derecho y, en un ambiente de precariedad e inequidad es posible que trabajadores/trabajadoras tiendan a aceptar condiciones que desvalorizan su contribución social.

³³ Uribe-Echevarría, Verónica. Inequidades de género en el mercado laboral: el rol de la división sexual del trabajo. Cuaderno de Investigación N° 35. División de Estudios Dirección del Trabajo, Santiago, 2008, pp 9-10.

³⁴ ibídem

Según el MIDEPLAN el 34% de los hogares en Chile está en riesgo de pobreza, producto del factor salario. La inequidad arranca desde las propias empresas, donde los salarios tienen diferencias abismales entre ingresos de trabajadores/trabajadoras y de altos ejecutivos y propietarios. Esta situación termina impactando y estableciendo limitaciones al ejercicio de derechos en el ámbito laboral y la organización familiar.

Hay cambios no sólo en la concepción y la conformación de las familias por muchas razones de orden social e incluso demográficas, como el aumento de las expectativas de vida, familias con doble o triple ingreso, la participación de las mujeres en el mundo laboral y las demandas en el cuidado de la prole, aunque la familia nuclear sigue siendo predominante incluso frente al aumento sistemático de hogares extensos y uniparentales.

Las transformaciones en la composición familiar no han cambiado que el bienestar siga asociado a la satisfacción de necesidades individuales y colectivas que componen la calidad de vida de las familias, actualmente enfrentando que la inserción laboral de mujeres obedece a la necesidad productiva de las sociedades, modificando en el tiempo el interés social de las mujeres por su desarrollo personal, académico y profesional, lo que ha demandado responder a la necesidad de igualdades de oportunidades, tanto de educación como laborales.

Esta nueva estructuración social no necesariamente es reconocida por las empresas a la hora de contratar mujeres, pues se mantiene una cierta visión familiar tradicional en que se entiende su trabajo como extensión de sus responsabilidades reproductivas, tal como se expresa en la segmentación ocupacional, con la consiguiente discriminación salarial al considerar que su trabajo productivo es secundario y/o complementario del ingreso familiar.

De esa forma, el sector empresarial reproduce la discriminación de género en la extensión de los roles a determinados mercados de trabajo, con salarios menores que los de sus pares hombres y los contratos en jornadas parciales. Los costos mayores que supuestamente conlleva la contratación de mujeres, termina siendo una causa de discriminación, toda vez que la empresa argumenta sobre un implícito costo extra, fundamentalmente por los costos al cumplir la legislación que protege la maternidad.

En esa línea, la falta de incentivo es el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el Código Laboral, del sistema de protección de la maternidad (condiciones de trabajo en embarazo, descansos

pre y post natal) y las responsabilidades familiares que aseguran la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y de las madres, que obliga a las empresas a ofrecer sala cuna cuando hay más de 20 trabajadoras, facilitar la lactancia y licencia para cuidado de hijos/hijas en enfermedad, como examinaremos más adelante.

Se debe considerar que mientras la ideología tradicional y los roles de género marquen la participación laboral de las mujeres, sobrevivirá la idea compartida entre empresas que las mujeres son caras de contratar por su capacidad exclusiva de reproducción³⁵. De ahí que el estado civil sea un dato importante, creyendo que las mujeres casadas son más propensas a la procreación y beneficiaria de lo que mandata la ley laboral. Incluso hubo de ser sancionada la ley 19.591 que incorpora en el Código del Trabajo el inciso 4° que dispone:

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

La autonomía de las mujeres abre nuevas oportunidades, aunque las somete a las resistencias y rechazos por lo que sus nuevas maneras de inserción les requieren esfuerzos y voluntad personales que pueden resultar en problemas intrafamiliares, faltas de apoyo, jornadas dobles de trabajo y la soledad para enfrentar los nuevos problemas de convivencia que impulsan los cambios sociales.

Una referencia histórica de la familia fundada en el matrimonio es la promulgación de leyes sociales y de protección al trabajo desde 1924-1973, que asociaban los beneficios con el principio del “salario familiar y la maternidad moral”, creando de hecho y de derecho los dispositivos económicos para que los hombres recibieran asignaciones familiares por sus esposas e hijos/hijas, universalizado en la legislación laboral de 1953. Estas políticas del Estado de Bienestar también consideraban que el acceso a la vivienda tenía como requisito la Libreta de Familia, expresión formal de la familia por un tipo de matrimonio que consideraba como obligación de las mujeres todas las funciones domésticas privadas, la educación familiar y la mantención del hogar, mientras los hombres ganaban un salario para la mantención del grupo.

³⁵ Ver: Todaro, Rosalba "Costos laborales diferenciados por sexo. El caso chileno En: Lais Abramo y Rosalba Todaro (editoras) *Cuestionando un mito. Los costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. Lima: OIT. 2002; Lerda, Sandra y Todaro, Rosalba "¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales por sexo". (pdf 77 Kb.) En *Sociología del Trabajo* N° 30. Madrid, 1997, disponible en http://www.cem.cl/pdf/cuanto_cuestan.pdf

Esa figura del hombre/padre proveedor y responsable de su familia, amparado en la época en los discursos dominantes, aún encuentra ecos en algunos discursos de manera anacrónica, si pensamos que la legitimación de ese tipo de familia -inclusive entre los sindicatos- fue un discurso higienista (impulsado por médicos, enfermeras sanitaristas, las matronas y las asistentes sociales) que en los años 20 para rebajar los índices de mortalidad infantil y la insalubridad en que sobrevivían las clases populares, pues con la madre en la casa su diario cuidado conseguiría preservar las condiciones familiares. Cambió el tiempo en que las mujeres fueron empujadas al mundo privado y ahora son empujadas al mundo público.

Los cambios empiezan a evidenciarse en los años setenta, luego de la revolución ideológica de los sesenta en las costumbres y los debates sobre el matrimonio, el divorcio y el aborto, así como la irrupción de la píldora anticonceptiva que pone en el centro no sólo la necesidad del control y planificación de la natalidad, sino la autonomía de las mujeres para decidir sobre su cuerpo, lo que aún se discute privada y socialmente.³⁶

Podemos señalar las principales reformas en materia de familia que también se relacionan con el mundo del trabajo:

- 1992 - Ley de Matrimonio de Participación en las Gananciales que logra establecer un régimen de paridad patrimonial entre los cónyuges.
- 1994 - Ley de violencia intrafamiliar
- 1998 - Nueva Ley de Filiación que iguala los derechos de hijos/hijas cuyo nacimiento sea dentro y fuera del matrimonio eliminando la noción de legitimidad e ilegitimidad.
- 2000 – Ley N°19.688 que modifica la Ley N° 18.962, orgánica constitucional de la enseñanza, relativo al mantenimiento de las niñas embarazadas en el sistema escolar
- 2004 - Nueva Ley de Familia que establece el divorcio vincular.
- 2005 - Nueva Ley de violencia intra-familiar, que penaliza la violencia doméstica llevando las agresiones psicológicas reiteradas y las agresiones de carácter grave a la calidad de delito.
- 2005 – Ley N° 20.047 que establece el permiso paternal en el Código del Trabajo.
- 2007 – Ley N° 20.152 que simplifica, regula, hace exigible, responsabiliza y penaliza determinadas conductas por pensiones alimenticias

³⁶ Valdés, Ximena. Notas sobre la metamorfosis de la familia en Chile. Chile,CEDEM, noviembre 2007. Disponible en <http://www.eclac.org/dds/noticias/paginas/9/30289/Resumen.XimenaValdes.pdf>

Está demostrado que la simple sanción de las leyes no resuelve las situaciones de inmediato y los cambios todavía enfrentan problemas y obstáculos, sin embargo se hacen esfuerzos para su implementación con las reformas en el sistema judicial y el procesal penal, que encuentra su mayor expresión en los Tribunales de Familia que lentamente afronta la resolución de causas, que incluye el problemático régimen matrimonial de carácter paritario, de Participación en las Gananciales no ha logrado imponerse sobre el antiguo régimen de Sociedad Conyugal que contempla la potestad marital.³⁷

Hoy se combinan diversos factores en la economía social de mercado que explican la baja en los índices de matrimonios, mayor edad para las uniones, el aumento de las uniones libres y consensuales así como de las separaciones conyugales, hijos e hijas fuera del matrimonios, las familias compuestas, las familias matricentradas y, por último, el aumento de los hogares unipersonales. Todo esto diversifica la familia en una especie de institucionalidad paralela, donde los sujetos se emancipan de los patrones culturales y se crean respuestas individuales y sociales:

Estamos frente a procesos de individualización y emancipación del sujeto de las tutelas familiares en las clases ilustradas –no ajenas a reproducir comportamientos tradicionales con el aumento de la fecundidad en una franja de este estrato social, el rechazo al uso de contraceptivos, etc.)– pero también y en forma paralela hay fenómenos que se vinculan con la exclusión social – aunque también en las clases populares haya un buen grado de porosidad al cambio en las costumbres–, donde tienden a reeditarse formas de vida que estaban presentes en el siglo XIX y comienzos del XX: concubinato, uniones esporádicas, madres solas, hijos fuera del matrimonio, embarazo a edades tempranas.³⁸

En consecuencia, siguen siendo la educación y la socialización familiares elementos claves para analizar la desigualdad, la inequidad y la discriminación en la dinámica cultural privada y pública, pero sin duda también presentan como procesos la oportunidad de ir incorporando, paulatinamente, junto a los valores predominantes la revisión de aquellos que necesitan adaptarse frente a nuevas referencias sobre las nuevas identidades de mujeres y hombres en los ámbitos individuales y colectivos.

Dado que los cambios sociales implican una redistribución del ejercicio del poder, redefinir las identidades de género, hoy marcadas por el mundo laboral, necesitan el concurso social para su configuración en la complejidad de la sociedad chilena, en las nuevas organizaciones del trabajo y la producción que tensionan la vida familiar y laboral. Frente a la inseguridad de la rotación laboral y las intensas jornadas, la insuficiente seguridad social, la desprotección laboral que abre paso al trabajo

³⁷ Por el hecho del matrimonio, la ley da al marido la potestad marital. La define el Art. 132 como "el conjunto de derechos que las leyes conceden al marido sobre la persona "y bienes de la mujer". Ver más en:

http://www.analesderecho.uchile.cl/CDA/an_der_simple/0,1362,SCID%253D723%2526ISID%253D16%2526PRT%253D306,00.html

³⁸ Valdés, Ximena. Ibid, p. 5

atípico pone a los cambios en un espacio que va más allá de las relaciones intrafamiliares e interpersonales, exigiendo del Estado convierta en cuestión pública cómo se define nuevamente la distribución del tiempo social, la valoración y reconocimiento de oportunidades y recursos entre personas y colectividades³⁹, es decir, la reproducción social no es sólo una responsabilidad de mujeres sino una necesidad de la sociedad, pues:

*Hoy las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo remunerado, pero no se ha generado un proceso de cambio similar en la redistribución de la carga de tareas domésticas. Tampoco se ha producido un aumento significativo en la provisión de servicios públicos en apoyo a estas tareas; ni se ha logrado reorganizar la vida social.*⁴⁰

De ahí la importancia de la educación y la socialización en igualdad, para donde también han apuntado las leyes laborales de género actuales, que sólo serán posibles si reconstruimos colectivamente la resignificación de valores que abren espacio a la reflexión, cuyas claves son la coordinación de esfuerzos y sentido de cooperación para que todo lo avanzado no tenga camino de vuelta y la incorporación de nuevas voces y voluntades hagan posible ir construyendo un mundo, realmente, humanizado.

Marco jurídico chileno en materia de protección a la maternidad y al cuidado infantil

Respecto de las leyes de protección a las mujeres y la familia, nos parece obligatorio destacar como marco que las políticas públicas antes de 1990 no presentaban un abordaje de género evidente:

*Resulta lamentable la incapacidad de mirar hacia atrás y reconocer que, antes de 1990, nacían en Chile tres tipos de hijos (naturales, legítimos e ilegítimos), que las salas cunas eran escasas, que se pagaba la asignación familiar al padre, que las mujeres trabajadoras estaban imposibilitadas de amamantar a sus hijos, que las trabajadoras de casa particular carecían de fuero maternal, que el subsidio maternal se calculaba sobre el sueldo base, que la participación laboral femenina alcanzaba al 31%, que se exigía el test de embarazo para postular a un empleo, que el acoso sexual parecía como algo obvio, que los problemas de familia los veían los tribunales ordinarios, que la violencia familiar era invisible, que el embarazo limitaba tanto el trabajo como la continuidad de los estudios de las mujeres, que los padres estaban ausentes en los primeros días de vida de sus hijos, que no existía un sistema de protección preferencial e integral para la primera infancia, que la ley de matrimonio civil no contemplaba el divorcio y se utilizaba el fraude de las nulidades y así, suma y sigue. La mirada femenina comenzó a estar presente en las políticas públicas de 1990 a la fecha, no antes.*⁴¹

³⁹ Guzmán, Virginia: Ponencia "Tiempo, género e individuación". Presentada en el Congreso "Ciencia, Cultura y Tecnologías". Universidad de Santiago. Noviembre, 2008.

⁴⁰ Valenzuela, María Elena (Coordinadora) Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Informe presentado de forma conjunta entre OIT y PNUD, 2009, p 15. Disponible en http://www.undp.org/spanish/publications/pdf/undp_ilo.pdf

⁴¹ Fernández, María de los Ángeles. "Perdedoras", Columna de Opinión, 23 diciembre 2009. Disponible en <http://www.chile21.cl/2009/12/23/columna-de-opinion-perdedoras/>

El marco legal universal del país, recogido en la Constitución Política de Chile, reconoce en la familia el "núcleo fundamental de la sociedad" con una serie de derechos, resguardos y protecciones asociados, para lo cual también se han establecido, de acuerdo a la realidad, otros tipos de familia, aunque no se contengan en el Código Civil todavía. Al mismo tiempo indica en su Artículo 1°: Bases de la Institucionalidad (orienta la interpretación del conjunto de normas constitucionales): *"Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos" (...)* Es deber del Estado resguardar (...) y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional".

Agrega en el Artículo 19 N ° 1: *"El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. La ley protege la vida del que está por nacer."* y, en el mismo artículo N ° 2: *"La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley. Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias."*, estableciendo el carácter de la igualdad en y ante la ley, condenando diferencias arbitrarias en su texto y en su aplicación.

En esa línea, el Derecho Laboral⁴² se declara armónico con el sistema legal al contener un conjunto de normas cuyo bien jurídico tutelado es la familia. Señala que se manifiesta claramente la preocupación por la protección de la familia en el Libro II del Código del Trabajo ("De la protección de los trabajadores"), en su Título II: "De la protección de la maternidad". Esto quiere decir, que la cobertura de la maternidad, entendida como el período comprendido entre gestación, alumbramiento y lactancia están garantizados para trabajadoras asalariadas, sin una preocupación por el trabajo informal entre mujeres que, como hemos señalado, parece ser una situación frecuente.

Desde la creación del SERNAM –Servicio Nacional de la Mujer- en 1991 se han ratificado el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 y el Convenio 103 sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 de la OIT, buscando precisar y eliminar normas seudoprotectoras y discriminatorias, por ejemplo, prohibición de trabajo en faenas subterráneas (1992). Los objetivos fueron y son proteger la maternidad y excluirla como factor discriminatorio en una política progresiva por compartir responsabilidades de crianza entre padre y madre, en la forma de derechos irrenunciables y no compensables en dinero, aunque es posible se presente compensación como los bonos de sala cuna, lo que no exime el cumplimiento del derecho conforme a la ley. En documento de la Dirección del Trabajo se indica:

⁴² Ver <http://www.dt.gob.cl/1601/printer-59925.html>

La protección a la maternidad se encuentra regulada en el Título II, Libro 1, del Código del Trabajo, de la Protección a los Trabajadores Las normas están incluidas en los artículos 194 a 208 y establecen una serie de derechos en favor de la madre y, en algunas situaciones, en beneficio del padre. Nuestra legislación contempla este tema desde hace muchos años, pero sólo en el último tiempo ha sido objeto de debate. Algunas modificaciones recientes, y otras que se esperan, responden a una inquietud de la sociedad actual de encontrar formas modernas de compatibilizar el papel de la mujer en la reproducción con su creciente participación en las actividades productivas.⁴³

Sin embargo es necesario reconocer que existen obstáculos imponderables alojados en el sentido común, como las desconfianzas de las propias mujeres en que el permiso parental para el cuidado de hijo y/o hija menor de un año sea efectivo y eficiente, el temor sindical legítimo sobre posibles y mayores desregulaciones que termine flexibilizando el pre y postnatal; creencias incorrectas y extendidas sobre un mayor costo de la contratación de mujeres; carencias en marco jurídico y de un sistema judicial que garanticen el principio de igualdad y el derecho a la no discriminación en el trabajo; proceso progresivo, incesante y continuo de reformas legales, sin un enfoque explícito, integral e integrador inserto en un necesario y nuevo proyecto de relaciones laborales y de género pues algunas carencias del modelo socio-económico ralentizan la remoción de las discriminaciones de género.

Legislación laboral de protección a la maternidad

Para la ley laboral, la maternidad comienza en la concepción, por lo tanto, la madre es la titular de las protecciones establecidas en las normas laborales vigentes para fueros, descansos pre y post-natal, subsidios, sala cuna, derecho a alimentar a su hijo o hija y a cuidarle en caso de enfermedad. De esta forma, se busca que la legislación garantice el desarrollo de los embarazos, incluyendo la prohibición de trabajos pesados o atentarios al estado, estableciendo el descanso previo y posterior al alumbramiento, los derechos de sala cuna, la alimentación y cuidado de hijos e hijas menores de un año.

Actualmente existe la inquietud social por establecer legalmente los derechos que permitan a las mujeres compatibilizar su incorporación a las actividades productivas con sus roles reproductivos. En esta línea, recientemente entró en vigencia la Ley N° 19.591, que perfecciona la posibilidad de ejercicio de derechos para las mujeres trabajadoras. Esta ley es un nuevo avance pro igualdad de condiciones para que las mujeres accedan al mundo del trabajo y se les reconozcan en plenitud su dignidad y derechos. Las siguientes reformas se destacan:

⁴³ "Normas de protección a la maternidad", s/a, s/f. Disponible en http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-60024_recurso_1.pdf

- Prohibición de discriminar a la mujer por estado de gravidez. Para ello, el Código del Trabajo establece que la mujer trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad de 6 semanas antes del parto y de 12 semanas después de él. Este derecho no puede ser renunciado por disposición expresa del legislador, quedando prohibido durante dichos períodos el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.
- Fuero maternal para la trabajadora de casa particular. A partir de la publicación de la Ley N° 19.591 las trabajadoras de casa particular gozan de fuero maternal establecido en el Art. 201 del Código del Trabajo, que va desde el inicio del embarazo hasta un año después de expirado el descanso del post natal. De esta forma quien la emplea sólo podrá poner término al contrato si cuenta con autorización expresa de juez del trabajo, en un juicio de desafuero en los Tribunales de Justicia.
- Extensión del derecho de sala cuna, reemplazando el concepto de establecimiento por el de empresa, lo que ayuda a establecer el derecho de toda mujer trabajadora a que su hijo y/o hija asista a sala cuna mientras trabaja en empresas en las que existan 20 o más trabajadoras de cualquier edad, estado civil y hasta que la criatura cumpla dos años de edad. Este derecho es extensivo a mujeres que trabajen en centros o complejos comerciales con administración en una misma razón social o personalidad jurídica, cuyo establecimiento ocupe entre todas a 20 o más trabajadoras. El empleador debe mantener una sala cuna de la empresa o establecer convenio con alguna institución autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI); también debe pagar valor de pasajes por transporte de ida y de regreso del niño y/o la niña a ese establecimiento. A partir del 9/11/1998, no se requiere del número mínimo de 20 trabajadoras en cada uno de los establecimientos (sucursales) de la empresa, sino basta que exista ese número en la totalidad de la empresa, aunque las trabajadoras se distribuyan en cualquier número en las sucursales.

En los últimos 20 años, una vez en transición a la democracia se ha avanzado en las materias relativas a la protección a la maternidad como políticas públicas que persiguen otorgar un espacio de desarrollo personal y social a las mujeres que trabajan:

- 1993 - Ley 19.250 - Incorporación del padre en el cuidado de hijos e hijas
Establece el derecho del padre al permiso postnatal y subsidio correspondiente si la madre fallece. También estatuye que, si la madre concuerda el padre de la criatura menor de un año

puede usar el permiso por enfermedad, o para quien tenga la tuición o medida de protección. Esto quiere decir que legalmente existe el derecho a permiso y licencia al padre, por motivos de salud (enfermedad grave) de hijo o hija menor de un año que requiera de cuidados en el hogar, a decisión sólo de la madre trabajadora. (1993). Gozan de iguales derechos la trabajadora o el trabajador que tengan a su cuidado (judicialmente) a un menor de edad inferior a un año, con opción prioritaria para la trabajadora (1993).

Respecto de las normas sobre pre y post natal para la madre trabajadora son trasladadas como beneficio del permiso y del correspondiente subsidio al padre del menor, en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o durante el descanso post-natal (2000).

- 1994 - Ley 19.299 - Derogación de la ley Buchi y mejoramiento del subsidio maternal
Obliga a que el subsidio por el permiso pre y post-natal sea por monto equivalente o similar a remuneración real.
- 1995 - Art. 203 Código del Trabajo - Sala cuna en centros industriales y centros comerciales
Grandes empresas, centros industriales y centros comerciales y sus similares con una misma figura jurídica tienen la obligación de mantener en funcionamiento una sala cuna común cuando se junten más de 20 trabajadoras en el lugar.

Como se señaló, se establece en el Código de Trabajo chileno que los establecimientos y empresas que ocupan 20 o más trabajadoras deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos/hijas menores de dos años y dejarles mientras estén en el trabajo.

Asimismo se establece como responsabilidad del empleador contar con una persona competente a cargo de la atención y cuidado de los niños, pero no el número de personas a cargo en relación con la cantidad de niños a ser atendidos.⁴⁴ Además, la construcción y modificación de las salas cunas debe ser aprobada por el Ministerio de Educación. Sólo en períodos vacacionales, pueden utilizarse los Jardines Infantiles con los que cuenta el sistema de educación pública para ejercer las funciones de salas cunas, lo cual da pie a que dichos establecimientos se empleen como colonias de vacaciones, salas cunas y guarderías para hijos e hijas de trabajadoras agrícolas de temporada.

⁴⁴ Pautassi, L., Faur, E. y Gherardi, N. "Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad", *Serie Mujer y Desarrollo* N° 56, CEPAL, Santiago de Chile mayo de 2004.

Según la experiencia en muchos sectores, que se puede respaldar con cifras de distintos estudios⁴⁵, las empresas tienen como estrategias contratar un número menor de mujeres o diversificar la personería jurídica creando distintas razones sociales para eludir las obligaciones y responsabilidades en materia de cuidado infantil, eludiendo gastos que las mujeres o la familia termina asumiendo al resolver individualmente el cuidado de sus hijos y/o hijas menores, recurriendo a sus círculos familiares o comunitarios, o pagar a alguien, con la decisión crucial de dejar de trabajar, lo que en muchos casos no es una opción.

- 1996 - Ley 19.482 - Descanso dominical
Establece el derecho a tener libre al menos un domingo al mes para quienes se desempeñan en labores por turnos, con el fin que puedan compartir con hijos, hijas y familiares.
- 1997 - Ley 19.505 - Permiso especial por enfermedad grave de hijos o hijas
Obliga, como un derecho, a otorgar permiso especial por problemas de salud de menores de 18 años que requieran la atención personal de los padres con motivo de: accidente grave; enfermedad terminal en su fase final, enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte. Este beneficio es por 10 jornadas laborales, las que se deben restituir de común acuerdo entre las partes. La primera opción es de la madre. Sin embargo, lo más frecuente es que se exija compensación de esas jornadas.
- 1998 - Ley 19.591 - Perfeccionamiento de la protección a la maternidad, que establece:
 - a. Derecho a fuero maternal para las trabajadoras de casa particular
 - b. Derecho al acceso, mantención y promoción en el empleo sin discriminaciones, prohibiendo expresamente la exigencia de test de embarazo.
 - c. Derecho a sala cuna para todas las mujeres de aquellas empresas con más de 20 trabajadoras, aún cuando sus empleos estén en diversos establecimientos de la misma empresa. Esta precisión legal podría beneficiar a temporeras agrícolas que trabajan en distintos predios o centros de empaque para una misma razón social o empresa.
- 2000 - Ley 19.670 - Extensión del fuero maternal a madres adoptivas
Entendiendo que el beneficio es para la persona recién nacida, las mujeres que adoptan niños o niñas tienen derecho a un post-natal equivalente al resto de las madres.

⁴⁵ Ver: ENCLA 2006- el 87,1% de las empresas tiene menos de 20 mujeres contratadas, sobre cifras aportadas que corresponden a tendencias registradas en el país, por el tipo de universo muestral: empresas de distintas áreas y sectores de la economía nacional.

- 2005. Ley N°20.047 Permiso paternal post natal

Al modificar el Código del Trabajo, se establece la obligación de otorgar el derecho a permiso pagado de cinco días, en caso del nacimiento de un hijo o una hija biológico y cuatro días en caso de adopción. En caso de muerte de la madre por parto, corresponderá al padre cumplir el permiso postnatal.

- 2007 – Ley N° 20.166 Extensión del derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos/hijas aún cuando no exista sala cuna.⁴⁶

(...) Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor. Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203. Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.⁴⁷

Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos o hijas menores de dos años. Este derecho podrá ser ejercido a formas que establece la ley y que deben ser acuerdo con quien emplea:

- a. En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Por las transformaciones en la sociedad chilena y en el mundo, que vuelven obligatorio replantear el papel de las mujeres, no obstante la existencia de leyes que en los últimos años han logrado avances en la institución de un mayor equilibrio entre hombres y mujeres, el peso de factores culturales es crucial a la hora de enfrentar modelos simbólicos para en una sociedad democrática lograr una mayor inclusión y participación.

⁴⁶ Ley N°20.166, Publicada en el Diario Oficial del 12 de febrero de 2007

⁴⁷ Dirección del Trabajo. ORD. N°0421/006. Materia: Protección a la maternidad. Derecho Alimentos. Acumulación. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-96353.html>

¿Cómo se vivencian individual y socialmente estas leyes?

El modelo neoliberal ha traído la precarización del trabajo, el debilitamiento de los sindicatos herencia del “Plan Laboral”⁴⁸ que cercenaron sus derechos, limitando la negociación colectiva y promoviendo la atomización del movimiento sindical. En este contexto, las mujeres aumentan su participación laboral, como se ha señalado en actividades poco calificadas y precarias, eventuales e informales. Por lo tanto, desde la letra de la ley, el ejercicio de estos derechos para trabajadoras es de difícil implementación, porque aplican a trabajos clásicos, con contrato y protegidos, dejando fuera a mujeres en edad reproductiva sin ejercer sus derechos ligados a la maternidad.

Por otro lado, se debe considerar que nuestra sociedad mantiene rasgos en que el comportamiento social se distancia de los principios normativos de la legislación, incluso en un mundo regido por el mercado. A lo anterior, habría que agregar que aparentemente la incorporación de las mujeres al trabajo productivo por necesidades de la familia extensa o la propia es un factor más en la imbricada red de relaciones de los símbolos y estereotipos de género que marcan la vida de mujeres y hombres:

Utilizando datos de la Casen 2006 no se encuentra un efecto significativo de la mayor disponibilidad de salas cuna sobre la participación laboral femenina de las madres. Por lo tanto, la disponibilidad de salas cunas existentes hasta el 2006 no tiene efectos en la intención de trabajo de las madres. Las principales hipótesis para explicar la ausencia de efectos son factores asociados a la institucionalidad de salas cuna y factores culturales. Dentro de los primeros se considera la incompatibilidad horaria entre la jornada laboral y el horario de atención de las salas cuna, desfase entre la postulación a sala cuna y la aparición.⁴⁹

Esto quiere decir que, es necesario contraponer otras variables al ejercicio de derechos por las marcas culturales propias. El reforzamiento de las posibilidades y derechos de las mujeres, así como la valoración igualitaria y equitativa de aportes y roles de mujeres y de hombres, necesita reinterpretar los modos en que las mujeres se convierten en protagonistas en la lucha por mejores condiciones de vida laboral y social, donde asumen nuevos roles familiares y sociales, que les permiten participar de maneras nuevas en sus familias, comunidades y frente a las autoridades.

Las nuevas relaciones de género y el reposicionamiento de hombres y mujeres en la vida familiar y laboral, sin duda depende de instrumentos públicos y de protección, pero la democratización de la vida

⁴⁸ Los puntos centrales del plan de la dictadura determinaron nueva normativa sobre sindicalización y negociación colectiva. Respecto a la sindicalización se establece, en primer lugar, la libre afiliación, junto con permitir la creación de múltiples sindicatos al interior de una empresa y se establecen múltiples trabas para su organización, algunas de las cuales ya han sido desmontadas. En negociación colectiva es donde se hicieron los cambios más injustos circunscribiéndola sólo al ámbito de la empresa, prohibiendo la negociación por ramas o inter empresas, incluidas las de un mismo holding, e introduce la perversión de que no sólo negocie el sindicato sino también grupos de trabajadores y/o trabajadoras que se constituyan sólo con ese fin. Con relación al derecho a huelga, introdujo la posibilidad del reemplazo de los trabajadores y/o las trabajadoras en conflicto.

⁴⁹ Encina, Jenny y Martínez Claudia. Efecto de una mayor cobertura de salas cuna en la participación laboral femenina: Evidencia de Chile, Santiago, Serie de Documentos de Trabajo SDT 303, Departamento Economía, Universidad de Chile, noviembre 2009, p.4

privada está determinada en cómo son asumidas por hombres y mujeres de manera opcional las responsabilidades, con prácticas sociales que tienen nuevas representaciones.

En Chile, el contexto de ejercicio de derechos se da en distintos modelos de familia, entre los cuales permanece el patriarcal (con modelo religioso) y el industrial (organizado en función de la división sexual del trabajo en la sociedad salarial)⁵⁰ con el democrático e igualitario, que se distingue por privilegiar las relaciones entre sujetos, sus proyectos individuales y la adscripción libre, con un reparto equitativo de responsabilidades en todas las actividades de la pareja.

A partir de lo señalado por Encina y Martínez⁵¹ es un imperativo que los beneficios se hagan extensivos a las clases medias:

*Los objetivos establecidos por la política pública planean que al 2008 la matrícula crezca un 240% respecto a la matrícula existente el 2005. **Desde el año 2005 se ha dado énfasis a una política pública orientada hacia una mayor igualdad infantil, en particular en asegurar la disponibilidad de salas cunas públicas gratuitas a todos los niños menores de dos años, perteneciente a estratos de bajos ingresos, cuya madre o adulto responsable trabaje, busque trabajo, estudie, o presente una situación de especial vulnerabilidad.*** (subrayado nuestro)

Este también es un factor cultural que se debe atender en relación al derecho y acceso a beneficios, tanto como la visión conservadora del rol de cuidado de hijos e hijas, así como las labores domésticas asociadas tradicionalmente a las mujeres en los hogares. En general la opinión, como lo refleja la encuesta Trabajo y Equidad 2008⁵², reflejan que en Chile, tanto hombres como mujeres, opinan que niños y niñas tienen mejores cuidados en el hogar y que la familia se descuida si la mujer trabaja.

Como se ve, la simple enunciación de las responsabilidades compartidas no es suficiente si se mantiene la imagen de una responsabilidad de las mujeres en la crianza y cuidado de hijas e hijos, por el desequilibrio que se produce al momento de su incorporación laboral. En ese sentido, especial cuidado ha prestado el actual gobierno al aumentar la dotación de infraestructura para el cuidado infantil que abre la necesidad de más profesionalización y especialización para la atención infantil, lo que permitiría la diversificación del sistema ofrecido por el Estado.

⁵⁰ Ver: Castel, Robert. La métamorphose de la question sociale. Une chronique du salariat, Fayard, Paris 1996.

⁵¹ Encina, Jenny y Martínez Claudia..Op. Cit., p.3, subrayado nuestro.

⁵² La encuesta CASEN del MIDEPLAN es una encuesta de hogares bianual, representativa a nivel nacional, regional y urbano-rural realizada por y la Encuesta Nacional de Trabajo y Equidad fue aplicada el 2007 por el Consejo Asesor de Trabajo y Equidad, estudio de percepción que consultó a cuatro mil ciudadanos/ciudadanas mayores de 18 años a lo largo de todo el país para levantar información acerca del mercado laboral chileno, relaciones laborales y percepciones asociadas al trabajo femenino y familia.

¿Cuál es la oferta pública de cuidado infantil?

En Chile existe legislación que regula los programas públicos en materia de cuidado de niños y niñas que benefician a mujeres trabajadoras. La Ley N° 19.864, promulgada en abril del 2003: Normas sobre la Educación Parvularia y regulariza instalación de jardines infantiles, estableciendo un rediseño en las bases del sistema preescolar para la apertura a sistemas no convencionales, como los jardines infantiles comunitarios.⁵³

La Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) es un organismo de gobierno, creado por la Ley N° 17.301, encargado de la educación integral de niños y niñas en situación de pobreza y vulnerabilidad social entre los tres meses -cuando acaba el postnatal- y los cinco años. Es una corporación autónoma, con personalidad jurídica de derecho público, funcionalmente descentralizada y que crea, planifica, coordina, promueve, estimula y supervigila la organización y funcionamiento de jardines infantiles, mediante administración directa y en convenio.

La JUNJI ofrece salas cunas gratuitas. El gobierno de Michelle Bachelet estableció para el periodo 2006-2010 la creación de 3.500 nuevas salas cunas públicas y gratuitas para niños, niñas y madres que más lo necesitaran, con un incremento a un ritmo de 900 salas cunas por año, por lo que desde 2005 a 2009 los cupos en salas cuna casi se triplicaron (de 14.402 a 85.000 respectivamente), un aumento de más de 70 mil cupos, según información de la Dirección de Presupuestos.

Respecto a los programas alternativos, existían 567 locales, con una capacidad de atención de 18.808 niños y niñas. La oferta para el programa convenio de alimentación contemplaba a 3.817 niños y niñas, con entrega en 144 establecimientos. Para los programas Programa de Mejoramiento de Atención a la Infancia (PMI) y el Programa Conozca a su Hijo (CASH) la capacidad de atención fue de 1.549 y 2.218 respectivamente. Adicionalmente los programas educativos para la familia poseen una capacidad de atención de 3.786 párvulos. El jardín estacional atendió a 1.974 niños y niñas en 81 establecimientos.⁵⁴

⁵³Existen tipologías de Programas Educativos: Programa Jardín Infantil; se implementa en establecimientos educativos, atiende párvulos de 0 a 4 años, Programa Alternativo de Atención; de carácter presencial, bajo la responsabilidad de un técnico en educación parvularia. Atiende diariamente a niños y niñas desde los 2 años hasta su ingreso a la educación básica. Ofrece intención integral gratuita, que comprende educación, alimentación atención social, Programa para la Familia; Se caracteriza fundamentalmente porque la familia, en su propio hogar, es la protagonista del proceso educativo de sus hijos, Programa Vía Transferencia de Fondos; se caracteriza por el tipo de administración, ya sea, operados por municipios o instituciones sin fines de lucro con financiamiento Junji, Programa de Mejoramiento de Atención para la Infancia (PMI); es el destinado a niños y niñas en situación de vulnerabilidad, funciona en espacios comunitarios con la participación de las familias y agentes culturales, quienes, con apoyo de profesionales JUNJI, les brindan, solidariamente educación y cuidado. Programa Conozca a su Hijo (CASH); es aquel que capacita a madres de sectores rurales como educadoras de sus hijos menores de 6 años, que por vivir en áreas de alta dispersión geográfica, no tienen acceso a otros programas.

⁵⁴Sección Estudios y Estadísticas. Departamento de Informática y Planificación. Junta Nacional de Jardines Infantiles

El perfil ocupacional de las madres de párvulos de la JUNJI es:⁵⁵

- 54% madre o encargada sólo trabaja
- 6% madre o encargada sólo estudia
- 5% madre o encargada trabaja y estudia
- 21% madre o encargada no trabaja, no busca trabajo, ni estudia
- 1% madre o encargada busca trabajo y estudia
- 13% madre o encargada no trabaja y sólo busca trabajo

Estos datos reafirman el sentido de esta política pública en términos de su focalización al atender a la población infantil, de una parte, por la necesidad familiar de las mujeres que trabajan y, de otro, ofrecer posibilidades a quienes lo estimen del nivel inicial educativo para sus hijos e hijas. La oferta pública en Educación Parvularia aumentó en dos años en 240,4% comparado con 2005, gracias a una inversión especial. Esa Ley N° 19.864 faculta al Ministerio de Educación para reconocer oficialmente a los establecimientos educacionales que impartan enseñanza parvularia reuniendo requisitos como tener un proyecto educativo cuya referencia sean las Bases Curriculares de la Educación Parvularia elaboradas por el Ministerio; contar con personal idóneo y calificado; disponer del mobiliario, equipamiento y material didáctico necesario y acreditar que el local en el cual funciona el establecimiento, cumple con las normas.

En Chile la cobertura de la educación preescolar o parvularia alcanza actualmente a todo el país, con una cifra superior al 30% de la población menor de seis años de edad.

El cuidado infantil institucionalizado se convirtió en una prioridad del gobierno Bachelet (2006 – 2010), temática que estuvo presente desde la campaña presidencial y se tradujo en el programa “Chile Crece Contigo” destinado al cuidado, atención integral y educación de infantes menores de cuatro años, que según el mismo programa está presente en el 40% de los hogares de menores ingresos.

*La participación laboral femenina aumentó 5,6 puntos en la última década y la participación masculina, en el mismo período, cayó 5,4 puntos, de 81,1 a 75,7%. El mayor aumento se produjo para mujeres entre 25 y 39 años, sobre todo desde el 2006, grupo importante **como usuario de educación preescolar**, aunque el grupo de 18-24 años disminuyó su participación laboral, sí aumentó el porcentaje que estudia, que también necesita servicios de cuidado infantil.* ⁵⁶

⁵⁵Boletín mensual de Estadísticas institucionales N° 6, Sección de Estudios y Estadísticas JUNJI. Disponible en http://www.junji.cl/junji Joomla/index.php?option=com_remository&Itemid=176&func=select&id=7

⁵⁶ “La Educación Inicial como Pilar del Desarrollo”, Presentación Ministerio de Hacienda, 7/11/08, disponible en http://www.minhda.cl/downloadFile.php?id=56278&type=application/pdf&name=file_49149b3076baa.pdf&peso=237649&code=cl6jWwpbWZGDg.

La idea de la educación parvularia fiscal es combatir las desigualdades desde la cuna. De las reformas y compromisos, de las prioridades que expresara la ex Presidenta Bachelet para el área social, el sistema de protección que empiece desde la infancia es la más importante y, en el balance de su gobierno se puede incluir que un millar de salas cuna se hicieron en 18 meses de esta administración, mientras las primeras mil del país se hicieron en 30 años.⁵⁷

Pero este aumento⁵⁸, como suele suceder, oculta diferencias entre diversos sectores de la sociedad. Así, la asistencia de menores de 5 años se concentra en establecimientos privados y en las áreas urbanas, por lo que los beneficios de la educación inicial son dispares para niños y niñas según su nivel socioeconómico, profundizando la brecha: la asistencia a sala cuna de niños y niñas del primer quintil es 4,3 veces inferior a la de los niños del quintil más rico y la asistencia a Jardín Infantil de niños y niñas del quinto quintil es 2,5 veces mayor que la de los niños del quintil más pobre.

Desde el 2003 la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) e Integra desarrollan programas para hijos e hijas de jefas de hogar, y trabajadoras de sectores vulnerables, mostrando un progreso de cobertura.

En ese sentido, se crearon el Sistema de protección a la infancia Chile Crece Contigo, pilar de la política del Sistema de Protección Social gubernamental, con el propósito enfrentar las diferencias desde la cuna, en función de disminuir brechas de desigualdad, programa con origen en las medidas propuestas por el Consejo Asesor para la Reforma de las Políticas de Infancia que operó el año 2006, con participación de personalidades de la Iglesia Católica, Ministerio de Educación y del mundo médico, sin participación de organizaciones feministas o de mujeres⁵⁹. En su informe final, producto de un proceso de consulta a representantes de variadas entidades públicas de la sociedad civil y población joven, el Consejo propuso la creación de un sistema que buscara asegurar un desarrollo pleno y equilibrado durante los primeros años de vida de todos los niños y todas las niñas.⁶⁰

La seguridad social busca así, ampliar desde los sectores formales del mercado del empleo el eje de intervención para intentar convertir a la Seguridad Social en nuevo vector de integración social,

⁵⁷ Ver informes de Clarisa Hardy, ex ministra de MIDEPLAN. Consultar algunos datos en http://www.mideplan.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=2363&Itemid=50

⁵⁸ Flavia Marco Navarro Legislación comparada en materia de familias. Los casos de cinco países de América Latina. Serie políticas sociales N ° 149 División de Desarrollo Social. Santiago de Chile, septiembre de 2009 CEPAL

⁵⁹ Salvo una representante de "Comunidad Mujer", instancia que agrupa a líderes mujeres, cuyo foco de trabajo se orienta a empresas formales.

⁶⁰ Moreno, Ximena (Coord.): "Alcances y propuestas jurídicas para el desarrollo integral de la infancia en Chile. Análisis normativo de políticas, prestaciones y programas públicos dirigidos a niñas y niños de tres meses a diez años de edad". Universidad Alberto Hurtado. 2006.

consolidando redes de seguridad y no sistemas de protección, que no tengan como requisito ser asalariado o asalariada.

Aunque el programa Chile Crece Contigo -llamado en círculos del pasado gobierno como la "generación Bachelet"⁶¹- con su foco en niños y niñas, no requirió ni se informa de la participación de organizaciones de mujeres ni organizaciones feministas en el proceso de consulta, lo que evidencia una escisión en el tratamiento de las políticas dirigidas a la infancia y las políticas de género y familia. Si se considera que su foco expresaba: *"Nuestros niños, niñas y adolescentes constituyen la base fundamental del capital humano de nuestro país, y son la primera generación que vivirá en un mundo globalizado, en el que el conocimiento y aprendizaje durante toda la vida han pasado a primer plano como condición de competitividad."*⁶² resulta, cuando menos, contradictorio y una cierta disociación entre la atención a necesidades de niños y niñas y las problemáticas que enfrentan quienes están a su cuidado, las madres y, en menor medida, los padres.

Un debate en curso: Ampliar post natal y/o universalizar el derecho con responsabilidades compartidas

Armonizar el trabajo con la maternidad lleva a muchas mujeres a no trabajar productivamente fuera de su casa, como asalariadas. Quienes lo hacen, para los primeros meses consideran que el tiempo considerado para el post natal es muy corto, dado que los y las recién nacidas necesitan atención especial de la madre por amamantamiento y por ideas culturales de la relación materna.

Esta visión lleva a muchas mujeres en puerperio (período que transcurre desde el parto hasta que la mujer vuelve al estado ordinario anterior a la gestación) hagan uso fraudulento de licencias por enfermedad grave del hijo o la hija⁶³, por tratarse de un resguardo por ley, "De hecho, en 2007 cada niño menor de un año habría estado "gravemente" enfermo por un promedio de 63 días. Las mujeres de mayores recursos son las que más utilizan este tipo de engaño."⁶⁴ Algunos estudios indican que la lactancia exclusiva por seis meses reduce la incidencia y gravedad de enfermedades durante el primer año de vida (otitis, inflamación de tráquea y laringe, bronquitis, neumonía y enfermedades

⁶¹ Se denomina "generación Bachelet" a los niños y las niñas que nacieron después del 1° de enero del 2007. Sus condiciones de desarrollo personal y social, en teoría, recibirán nuevas y más prestaciones, cuyos impactos se medirán en un par de décadas más, cuando niños y niñas con nacimiento en este gobierno salgan del sistema educacional y se incorporen activamente a la sociedad y al mundo del trabajo, según indicó la ministra de MIDEPLAN Clarisa Hardy en la inauguración del Programa en la región del Bío Bío en noviembre 2007. Disponible en http://www.mideplan.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=2218&Itemid=52

⁶² Documento Política Nacional de la Infancia 2001-2010.

⁶³ En 2007 cada niño menor de un año habría estado "gravemente" enfermo por un promedio de 63 días. Las mujeres de mayores recursos son las que más utilizan este tipo de engaño. Ver: Dussailant, Francisca. ¿Salas cuna para menores de un año o extensión del permiso maternal? Antecedentes para un debate urgente, Centro de Estudios Públicos 305, marzo 2009.

⁶⁴ En 2007 cada niño menor de un año habría estado "gravemente" enfermo por un promedio de 63 días. Las mujeres de mayores recursos son las que más utilizan este tipo de engaño. Ver: Dussailant, Francisca. ¿Salas cuna para menores de un año o extensión del permiso maternal? Antecedentes para un debate urgente, Centro de Estudios Públicos 305, marzo 2009.

gastrointestinales, etc.), lo que puede fundamentar propuestas para aumentar la duración del reposo maternal.

Sin embargo eso no impediría que se altere la relación laboral, porque ante el hecho el empleador podría responder entrenando un reemplazo y tomando sus propios resguardos. Se debe tener en cuenta que la contratación de reemplazo para una trabajadora con licencia maternal tiene un costo para la empresa (enseñar, capacitar y entrenar) asociado al cargo temporal, pero podría ser menor que el costo que implica que la madre luego del post natal prolongue sus licencias, sean por enfermedad común o por licencias de enfermedad de hijo o hija menor de un año.

Recordemos que es derecho de todas las trabajadoras embarazadas no ser despedidas, ni hasta un año después de terminado el post natal, a menos que exista una autorización de un juez, que puede autorizar el término de este derecho por desafuero en los casos siguientes:

- Por vencimiento de plazo convenido en contrato, si se trata de contrato a plazo fijo
- Por conclusión de trabajo o servicio que da origen al contrato, como los por obra, pieza o faena terminada
- Por falta de probidad de la trabajadora, injurias o conducta inmoral grave comprobada o por incumplimiento grave de las obligaciones contractuales.

El debate actual es el tiempo que debe durar el post natal. Cualquiera sea el resultado, la política pública debe preservar las condiciones de empleabilidad y el salario de las mujeres, cubriendo apropiadamente las necesidades de madres, hijos y/o hijas. En este sentido, el derecho a cuidarse y a cuidar, sería una forma revisada de las contingencias de protección en los sistemas de seguridad social, incluso para quienes no pueden cumplir el requisito de cobertura por trabajo asalariado formal.⁶⁵

La superación de la discriminación de género en el mundo laboral, la desigualdad salarial, la responsabilidad familiar y laboral compatibles, que incluye la asistencia infantil, los acuerdos sobre horarios laborales y normas claras por acoso sexual, dependen también de las mujeres que deben mantener en la agenda del diálogo social su debate público en todas las instancias, como en las negociaciones colectivas sindicales. Del mismo modo, en el espacio privado un elemento crítico importante a enfrentar es que, aunque se haya avanzado en la convivencia familiar, lo estructural de los elementos culturales todavía hace percibir la discriminación de género en el hogar como situaciones

⁶⁵ Pautassi, Laura. "El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos". Serie Mujer y Desarrollo No 87, Santiago de Chile, CEPAL, 2007.

disgregadas y desconectadas entre sí, como casos, como algo que no se inscribe en la escala valórica de la desigualdad social.

La necesidad de tomar conciencia y no olvidar que estos elementos culturales hacen difícil la posición crítica frente a la discriminación y la consolidación de políticas que la enfrentan, requieren la toma de posición crítica y vigilante, tal como han hecho mujeres y hombres en la inserción política del conocimiento y aporte en el diseño de estrategias de intervención, sean desde el espacio ocupado por las organizaciones sociales y/o por su contribución con los organismos gubernamentales, como aportes al diseño estratégico de medidas nacionales que permitan prevenir, asistir y atender los temas de discriminación y la promoción de oportunidades.

ANEXO: Leyes específicas aprobadas entre 1991 – 2009

Ley N° 20.348 de 19 de Junio del 2009, sobre Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Incorpora al Código del Trabajo principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres (2009).

Ley N° 20.336 reconoce el derecho a descansar en días festivos a las trabajadoras “puertas adentro” (2008)

Ley N°20.286 introduce modificaciones orgánicas y procedimentales a la Ley N°19.968 (de 2005) adecuando el funcionamiento de la Justicia de Familia, aumenta el número de jueces y funcionarios, especializa unidades para asegurar el cumplimiento de las resoluciones judiciales. Amplia las medidas de protección en casos de violencia intrafamiliar y otorga el derecho a la víctima para solicitar reapertura del proceso que hubiere sido declarado abandonado (2008)

Ley N°20.279, reconoce el derecho a salario mínimo a las trabajadoras de casa particular (2008)

Ley N°20.255 sobre Reforma Previsional consagra derecho a pensión básica solidaria, bono por hijo, asegura pago de compensaciones económicas por divorcio y establece, en forma progresiva, el deber de imponer, al menos por la remuneración mínima a las trabajadoras de casa particular (2008)

Ley N°20.239, libera del impuesto a la renta las compensaciones económicas originadas al término del matrimonio (2008)

Ley N°20.207, establece que la prescripción en delitos sexuales contra menores, se computará desde el día en que éstos alcancen la mayoría de edad (2007)

Ley N° 20.172 Regula el derecho de la madre a percibir directamente las asignaciones familiares e incorpora nuevo causante de dicho beneficio (2007)

Ley N°20.166, otorga a toda mujer trabajadora el derecho para alimentar a su hijo menor de dos años, esté o no su empleador obligado a mantener una sala cuna (2007)

Ley N° 20.162, establece obligatoriedad de la educación parvularia en su segundo nivel de transición (2007)

Ley N°20.152 simplifica el juicio de alimentos, responsabilizando al demandado de proporcionar los antecedentes necesarios para fijar la pensión. Incorpora la suspensión de la licencia de conducir y la retención de la devolución del impuesto a la renta en caso de incumplimiento. Penaliza determinadas conductas que obstruyan la actividad judicial y autoriza a la policía para detener a los deudores en cualquier lugar en que se encuentren (2007)

Ley N°20.086, modifica la Ley N°19.968 de Tribunales de Familia (2005)

Ley N°20.066 de Violencia Intrafamiliar, que modifica la Ley 19.325 aprobada en 1994 (2005)

Ley N°20.047, establece el permiso paternal en el Código del Trabajo (2005)

Ley N°20.030 de Filiación, modifica la Ley N° 19.585 de 1999 (2005)

Ley N°20.005, tipifica y sanciona el Acoso Sexual (2005)

Ley N°19.979 Modifica el régimen de jornada escolar completa diurna (2004)

Ley N°19.968, crea los Tribunales de Familia (2005)

Ley N°19.947 de Matrimonio Civil que sustituye la Ley vigente desde el año 1884 (2004)

Ley N°19.852 sobre Subrogación para las mujeres alcaldes en el período pre y post natal (2003)

Ley N°19.824, modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, disponiendo la obligatoriedad de instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios que indica (2002)

Ley N° 19.779 Ley del SIDA (2001)

Ley N°19.749, facilita la creación de microempresas familiares (2002)

Ley N°19.741 sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias (2001)

Ley N°19.711, regula el derecho a visita a los hijos sometidos a la tuición de uno de los padres (2001)

Ley N°19.688, modifica la Ley N° 18.962, orgánica constitucional de enseñanza, en lo relativo al derecho de las estudiantes que se encuentren embarazadas o que sean madres lactantes de acceder a los establecimientos educacionales (2000)

Ley N°19.670, extiende el beneficio del fuero a mujeres y hombres que adoptan un hijo en conformidad a la ley de adopción (2000)

Ley N°19.617, modifica la tipificación de ciertos delitos sexuales incluyendo violación, violación conyugal, estupro, incesto, abuso sexual de menores y pornografía con menores (1999)

Ley N°19.611, reforma art. 1 y 19 N° 2 de la Constitución Política del Estado señalando de “las personas” nacen libres e iguales en dignidad y derechos y establece que “hombres y mujeres son iguales ante la ley” (1999)

Convenios de la OIT N°103 sobre protección a la maternidad ratificado y N°156 sobre igualdad de oportunidades y de trato a trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, ratificados mediante Decreto 1.907 (1999)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, aprobada en 1994 por la Asamblea General de la OEA) (1998)

Ley N°19.591, prohíbe el test de embarazo como exigencia para ser contratada, promovida o mantenida en un empleo y concede fuero maternal a la trabajadora de casa particular (1998)

Ley N°19.585, modifica el Código Civil en materia de Filiación, reconoce la igualdad jurídica de los hijos nacidos dentro y fuera del matrimonio, posibilita la investigación de la paternidad o maternidad, amplía la patria potestad de la madre y mejora la situación hereditaria del cónyuge superviviente (1998)

Ley N°19.532, establece la jornada escolar completa (1997)

Ley N°19.505, otorga permiso especial a trabajadores en caso de enfermedad grave de hijo mayor de un año y menor de 18, aplicable a la madre o el padre (1997)

Dictamen 225-85 de la Dirección del Trabajo, otorga el Derecho a Sala Cuna para las trabajadoras de Centros Comerciales con una misma personalidad jurídica (1996)

Ley N°19.482, modifica artículo 38 del Código del Trabajo en materia de descanso dominical (1996)

Ley N°19.409, crea el delito de Tráfico de Personas (1995)

Ley N°19.335 de Régimen de Participación en los Gananciales, que modifica diversos textos legales discriminatorios hacia las mujeres en los Códigos Civil y Penal, como el adulterio (1994)

Ley N°19.325 de Violencia Intrafamiliar (1994)

Ley N°19.299 que modifica la base de cálculo del subsidio maternal (1994)

Ley N° 19.250, modifica el Contrato Individual de Trabajo y la protección a trabajadoras y trabajadores (1993)

Ley N° 19.023, crea el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) (1991)

Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional. República de Chile. <http://www.bcn.cl/portada.html>