



Universidad de Chile
Facultad de Derecho
Departamento de Ciencias del Derecho

LOS DERECHOS DE LA MUJER-MADRE TRABAJADORA EN EL MAGISTERIO DE S.S.

JUAN PABLO II

Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales

Memorista: FELIPE AGUSTÍN CORREA DEL RÍO
Profesor Guía: CARLOS SALINAS ARANEDA
SANTIAGO, CHILE
ENERO 2010

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
CAPÍTULO I: EL TRABAJO SEGÚN EL MAGISTERIO DE S.S JUAN PABLO II.....	7
1.) Introducción.	7
2.) Trabajo como vocación del hombre.	8
3.) Distinción entre trabajo objetivo y trabajo subjetivo	10
4.) Conflicto entre trabajo y capital.	13
5.) Empresario directo y empresario indirecto	17
6.) Sindicatos y Estado: distintas formas de protección a los derechos de los trabajadores.	20
CAPÍTULO 2: VISIÓN DE S.S. JUAN PABLO II SOBRE LA MUJER Y SU ROL EN LA SOCIEDAD Y EN EL TRABAJO.....	25
1.) Introducción.	25
2.) Fundamento de la dignidad de la mujer.	26
3.) La maternidad.	30
4.) Dificultades que vive la mujer-madre en relación a la maternidad.....	32
<i>a) La mujer objeto de placer y abusos.....</i>	<i>33</i>
<i>b) La inmigración</i>	<i>35</i>
<i>c) Madres solteras y abandonadas</i>	<i>36</i>
<i>d) El aborto.....</i>	<i>37</i>
<i>e) Número máximo de hijos</i>	<i>38</i>
5.) Dificultades de la mujer-madre en el mundo laboral	40
<i>a) Diferencias de remuneración</i>	<i>41</i>
<i>b) Mayores costos de contratación de la mujer.....</i>	<i>43</i>
<i>c) Ausencia del hogar</i>	<i>44</i>

6.) Solución: promoción social de la mujer.....	46
CAPÍTULO 3: DERECHOS PARTICULARES DE LA MUJER-MADRE TRABAJADORA A LA LUZ DEL MAGISTERIO DE S.S JUAN PABLO II.....	51
1.) Introducción	51
2.) Descanso maternal	52
<i>a) Magisterio Juan Pablo II.....</i>	<i>53</i>
<i>b) Derecho Internacional.....</i>	<i>56</i>
<i>c) Legislación Nacional.....</i>	<i>57</i>
<i>d) Valoración personal.....</i>	<i>61</i>
3.) Subsidio al descanso maternal	63
<i>a) Magisterio Juan Pablo II.....</i>	<i>63</i>
<i>b) Derecho Internacional.....</i>	<i>64</i>
<i>c) Legislación Nacional.....</i>	<i>66</i>
<i>d) Valoración personal.....</i>	<i>69</i>
4.) Derecho a alimentar al hijo(a).....	70
<i>a) Magisterio Juan Pablo II.....</i>	<i>71</i>
<i>b) Derecho Internacional.....</i>	<i>74</i>
<i>c) Legislación Nacional.....</i>	<i>74</i>
<i>d) Valoración personal.....</i>	<i>76</i>
5.) No discriminación	78
<i>a) Magisterio Juan Pablo II.....</i>	<i>79</i>
<i>b) Derecho Internacional.....</i>	<i>81</i>
<i>c) Legislación Nacional.....</i>	<i>82</i>
<i>d) Valoración personal.....</i>	<i>85</i>
6.) Prohibición de desarrollar determinados trabajos.....	87
<i>a) Magisterio Juan Pablo II.....</i>	<i>87</i>
<i>b) Derecho Internacional.....</i>	<i>89</i>
<i>c) Legislación Nacional.....</i>	<i>90</i>

<i>d) Valoración personal</i>	92
7.) Derecho a recibir prestaciones médicas.	94
<i>a) Magisterio Juan Pablo II</i>	94
<i>b) Derecho Internacional</i>	95
<i>c) Legislación Nacional</i>	96
<i>d) Valoración personal</i>	97
8.) Remuneración a dueñas de casa.....	98
<i>a) Magisterio Juan Pablo II</i>	99
<i>b) Derecho Internacional</i>	101
<i>c) Legislación Nacional</i>	103
<i>d) Valoración personal</i>	107
9.) Igualdad de remuneración	108
<i>a) Magisterio Juan Pablo II</i>	108
<i>b) Derecho Internacional</i>	111
<i>c) Legislación Nacional</i>	113
<i>d) Valoración personal</i>	114
CONCLUSIÓN	116
BIBLIOGRAFÍA	119
ANEXO	123

INTRODUCCIÓN

En la sociedad de hoy en día, observamos que la mujer asume tareas de orden familiar y en el trabajo con características diferentes a los hombres. Esta dualidad de actividades se debe a que se mantiene la importancia y colaboración fundamental que realiza la mujer dentro de la familia y que, por otro lado, el mundo moderno incentiva y obliga a la mujer a salir a buscar un trabajo fuera de la casa a fin de ayudar a la subsistencia de la familia. Y es ante esta combinación de actividades que se nos plantea el problema de cómo armonizar nuestra legislación y nuestra organización del trabajo a favor de la mujer, sin dejar abandonada a su suerte a la familia, institución y célula básica de la sociedad.

Ante este problema es que surge el tema de la presente memoria. El tema a tratar en la presente memoria alude a los derechos de la mujer-madre trabajadora según el magisterio del Papa Juan Pablo II. Siendo más precisos, se abordarán los derechos comprendidos dentro del ámbito de la protección de la maternidad y también algunos que no están incluidos directamente dentro de ella y que, sin embargo, resultan esenciales para una buena comprensión de dichas garantías. El objetivo es conocer la postura de la Iglesia Católica, a través del magisterio del Papa Juan Pablo II, sobre el rol y los derechos que le corresponden a la mujer-madre en el ámbito laboral.

Esta memoria se divide en 3 capítulos y un anexo. En el primero de ellos trataremos la visión y sentido del trabajo según la doctrina social de la Iglesia Católica enfocándonos en el Magisterio de Juan Pablo II. En el segundo capítulo abordaremos la visión que nos presenta Juan Pablo II sobre la mujer, su dignidad, y su rol en la sociedad

y en el trabajo. En el tercer capítulo, una vez revisados la visión de la Iglesia sobre el trabajo y la mujer, entraremos a desglosar los derechos de las madres trabajadoras según Juan Pablo II y su contenido; y en paralelo revisaremos el contenido de estos mismos derechos en el derecho internacional y en la legislación nacional y el aporte que el magisterio eclesial puede traer a nuestra legislación. Y en el anexo mostraremos los resultados de un estudio del SERNAM (Servicio Nacional de la Mujer) en el que se acredita la desigualdad que existe en nuestro país respecto a los menores ingresos que percibe una mujer en comparación a un hombre por la realización de un trabajo del mismo valor, y la influencia que tiene dicha discriminación en la plena realización de los derechos de la mujer-madre trabajadora.

La realización de este trabajo se basó en la recolección y análisis de textos. Para ello se revisaron los documentos del magisterio pontificio de Juan Pablo II (cartas apostólicas, encíclicas, exhortaciones apostólicas, etc.), también la edición semanal en lengua española del L` Osservatore Romano desde el año 1978 hasta el año 2005 (período que comprende el pontificado de Juan Pablo II) donde se encuentran todos los discursos, mensajes y otros realizados durante dicho período. Y por último se revisó los Convenios y Recomendaciones de la OIT que hablan sobre la maternidad y los derechos de la mujer, así como también la legislación nacional referente al tema de análisis.

De motivación a la hora de elegir un tema a desarrollar han influido dos factores: en primer lugar la religión que profeso, la religión católica; y en segundo lugar estar en contacto con la rama del derecho preferida, el derecho laboral. Además tomando como rama de derecho el derecho laboral y uniéndolo a una visión cristiana permite ahondar en un tema que solo sale a la luz en escasas ocasiones, nos referimos a la doctrina social de la Iglesia Católica. A todo esto hay que sumarle lo complejo e interesante que resulta tratar el tema de la mujer y su inserción en el mercado laboral principalmente en períodos de elecciones presidenciales y parlamentarias.

CAPÍTULO I:

EL TRABAJO SEGÚN EL MAGISTERIO DE S.S. JUAN PABLO II.

1.) Introducción

En este capítulo abordaremos el trabajo desde la perspectiva o visión de la Iglesia Católica tal como está presente en el magisterio del Sumo Pontífice. Con la visión general sobre el trabajo que expone la Iglesia podremos posteriormente, en el capítulo II, entrar en el mundo de la mujer-madre trabajadora.

En el presente capítulo no se abordará en su totalidad la visión que presenta la Iglesia sobre el trabajo, sino aquellos aspectos que creemos esenciales para el desarrollo del tema en análisis, es decir, los derechos de la mujer-madre trabajadora en el magisterio de Juan Pablo II. Se tratarán aquellas cuestiones que tengan relación con el hombre y su misión en el trabajo así como, también trataremos la justa valoración que debe realizarse con respecto a su desempeño en el ámbito laboral haciendo una distinción entre trabajo objetivo y subjetivo y tratando el aparente conflicto entre trabajo y capital. En cuarto lugar ahondaremos en la distinción de empresario directo y empresario indirecto, clave para tratar el tema de la organización del trabajo y las relaciones que se originan dentro. Y por último, revisaremos el rol de los agentes que deberían ayudar a fortalecer y proteger los derechos laborales de los hombres y mujeres del trabajo.

2.) Trabajo como vocación del hombre

La Iglesia presenta el trabajo no como una maldición o castigo, sino como una participación en la obra creadora y de redención de Dios con el hombre. El trabajo del hombre responde a la voluntad de Dios. Incluso la obra creadora de Dios narrada en el libro de Génesis es descrita como un “trabajo” que dura seis días y en el día séptimo “descansó”. El Papa afirma “El hombre tiene que imitar a Dios tanto trabajando como descansando, dado que Dios mismo ha querido presentarle la propia obra creadora bajo la forma del trabajo y reposo”¹. Así el hombre, a través de su trabajo y también con el debido descanso, prolonga la obra creadora de Dios.

A la dimensión creadora hay que agregarle un elemento de suma importancia como es el “pecado original”², es decir, la separación que existe entre el hombre y Dios como resultado de la rebeldía del hombre. En consecuencia, el trabajo se encuentra dificultado por la presencia de la “fatiga” y el “sudor” tal como lo expone el Génesis. Es así como el trabajo, al apartarse del plan de Dios y cediendo a la explotación humana, se transforma en una instancia de opresión del ser humano sobre otro ser humano.³ Es necesario destacar que el trabajo no pierde su sentido como partícipe y prolongador de la obra creadora de Dios.

En la doctrina cristiana expresada por la Iglesia, la visión del trabajo no se queda inmóvil ante la fatiga y sudor que produce el trabajo; mas bien la supera agregándole una dimensión redentora al trabajo del hombre. Esta dimensión salvífica viene de Jesucristo, hijo de Dios, encarnado en la tierra y viviendo en medio de la humanidad.

¹ JUAN PABLO II. Carta Encíclica “Laborem Exercens”, 14 de septiembre de 1981, N° 25.

² Cf. relato del pecado original en el Libro del Génesis cap. 3.

³ Cf. Génesis 4, 1-16. (historia de Caín y Abel).

Jesucristo tiene por padre en la tierra a José de Nazareth, un carpintero de la época, lo que hace a Jesús pertenecer al mundo del trabajo. Es así como Jesucristo con su propia vida da ejemplo, le otorga una nueva dignidad al trabajo resaltando su importancia incluso para el Hijo de Dios. Y la dimensión redentora del trabajo se manifiesta en la fatiga que produce el trabajo tal como lo expresa el libro del Génesis, y que constituye un anuncio de la muerte y resurrección de Jesús. Juan Pablo II, en relación a esta dimensión nueva del trabajo, afirma que “El sudor y la fatiga, que el trabajo lleva en la condición actual de la humanidad, ofrecen al cristiano y a cada hombre, que ha sido llamado a seguir a Cristo, la posibilidad de participar en el amor a la obra que Cristo ha venido a realizar. Esta obra de salvación se ha realizado a través del sufrimiento y de la muerte de cruz. Soportando la fatiga del trabajo en unión con Cristo crucificado por nosotros, el hombre colabora en cierto modo con el Hijo de Dios en la redención de la humanidad.”⁴

Hay que agregar que, además, el llamado a trabajar se encuentra presente desde los libros del Antiguo Testamento⁵ aludiendo a las distintas profesiones desempeñadas por el hombre. El apóstol San Pablo, viendo la importancia que conlleva el trabajo para el hombre, exhorta a sus discípulos afirmando “Si alguno no quiere trabajar; que tampoco coma.”(2ª carta a los Tesalonicenses 3, 10).

El trabajo, al tener una dimensión creadora y otra dimensión redentora, se constituye en vocación para el hombre al tratarse de un “llamado” de Dios a desempeñar alguna actividad. Tal llamado queda de manifiesto desde el principio de los tiempos cuando Dios le dice al hombre (Adán) y a la mujer (Eva): “henchid la tierra y sometedla” (Gén.

⁴ JUAN PABLO II, Op. cit., N° 27.

⁵ Ibid., N° 26.

1, 28); estas palabras marcan el dominio que el hombre tiene sobre la tierra y la posibilidad de usar sus recursos.

3.) Distinción entre trabajo objetivo y trabajo subjetivo

Por otra parte, el proceso industrial que se empezó a vivir desde la segunda mitad del siglo XVIII con la llamada “revolución industrial”, y que hoy en nuestros días se manifiesta en la “revolución informática” del mundo globalizado, puede provocar la impresión de que solamente trabaja la máquinas o el chip de las computadoras; mientras el hombre supervisa y controla en forma pasiva. Ante este problema el Papa, en su encíclica *Laborem Exercens* ve necesario hacer una distinción entre trabajo objetivo y trabajo subjetivo.

El trabajo objetivo apunta a la técnica ocupada para desempeñar una determinada labor. Este elemento siempre ha estado presente en la historia del hombre: domesticar animales y usarlos como alimento y abrigo, cultivar la tierra a través de la actividad agrícola, la industria, y el desarrollo de la informática entre otras manifestaciones.

En cambio el trabajo subjetivo apunta al sujeto del trabajo, el hombre. El trabajo humano tiene valor en la medida de que quien lleva a cabo el trabajo es el ser humano. El trabajo subjetivo apunta a quien ejecuta el trabajo, es decir, el hombre. Es en el ser humano, un ser libre y consciente que decide por si mismo, donde reside el valor del trabajo y este valor es independiente del trabajo en si.

La Iglesia, a través de Juan Pablo II, frente a esta distinción reconoce “la preeminencia del significado subjetivo del trabajo sobre el significado objetivo”; o dicho

de otra manera “el primer fundamento del valor del trabajo es el hombre mismo”⁶. Es menester precisar que dicha afirmación no excluye el valor del trabajo objetivo, sino solamente establece una jerarquía a tomar en cuenta a la hora de valorar el trabajo llevado a cabo por los hombres.

Respecto a esta distinción el Papa identifica y enfrenta ciertos problemas aparejados al trabajo. Uno de los focos de conflicto surge cuando la mecanización de la producción extirpa la labor creadora y creativa al trabajo ejecutado por hombres y mujeres. Otro de los problemas es establecer o afirmar la primacía del trabajo objetivo por sobre el trabajo subjetivo dejando al hombre como un mero instrumento de elaboración o un esclavo. Ambas perspectivas del trabajo reducen al ser humano a un elemento más en la cadena de producción e incluso a veces expuesto a ser reemplazado; y aleja al hombre de la dimensión creadora y redentora que la Iglesia le asigna al trabajo humano.

Frente a estos problemas es necesario recordar que detrás de los diferentes artefactos que ayudan al hombre en el proceso de producción está su creatividad e inteligencia para dar vida a tales inventos. También es menester señalar que la Iglesia afirma que el trabajo, a pesar de la fatiga, es un bien para el hombre porque satisface sus propias necesidades y además le dignifica como persona.

El trabajo, por otra parte, teniendo la dimensión personal que hemos constatado hasta ahora, también repercute en la familia y en la sociedad, alcanzando una dimensión colectiva importantísima para una nación.

Dice Juan Pablo II, respecto a la influencia del trabajo en el ámbito familiar: “El trabajo es, en un cierto sentido, una condición para hacer posible la fundación de una familia, ya que ésta exige los medios de subsistencia, que el hombre adquiere

⁶ Ibid., N° 6.

normalmente mediante el trabajo. Trabajo y laboriosidad condicionan a su vez todo el proceso de educación dentro de la familia.”⁷. Se logra apreciar la doble implicancia que tiene el trabajo en la familia. Por una parte el trabajo significa la mantención y sobrevivencia de la familia mediante la obtención de los recursos económicos necesarios para la satisfacción de las diferentes necesidades materiales que surgen dentro de la comunidad familiar, y por otra parte, le permite a la familia realizar sus fines propios principalmente la educación de los hijos. Este fin educativo entregado por el trabajo al interior de la familia es de suma importancia, al transformarse la familia en la primera instancia de acercamiento al trabajo para todo hombre, en palabras de Juan Pablo II “la primera escuela interior de trabajo para todo hombre”⁸.

Respecto a la sociedad, el trabajo también influye en su constitución y fortalecimiento. La sociedad -también puede tratarse de una nación- al ser el conjunto de las familias a las que cada hombre pertenece y se van sucediendo de generación en generación, es en cierto sentido, “no solo la gran educadora de cada hombre, aunque indirecta (...) también una gran encarnación histórica y social del trabajo de todas las generaciones.”⁹. Por esto es que el hombre puede conjugar su identidad como ser humano con su pertenencia a la sociedad y/o nación. Y también toma conciencia de poder contribuir mediante su trabajo al incremento del bien común de la gran familia que conforma la sociedad.

Son las razones expuestas en esta sección las que expone la Iglesia Católica para afirmar que la dimensión subjetiva del trabajo prima por sobre la dimensión objetiva al constituirse el trabajo una realidad concreta del hombre y a la cual el hombre no puede ser sometido a la opresión. Y también es conveniente destacar que la dimensión objetiva

⁷ Ibid. N° 10.

⁸ Ibid N° 10.

⁹ Ibid N° 10.

nace de la dimensión subjetiva, es decir, la técnica desarrollada por el hombre a través de la historia de la humanidad tiene su origen en la inteligencia del mismo hombre. Así se permite al hombre “someter la tierra”¹⁰.

4.) Conflicto entre trabajo y capital

El desarrollo industrial ya enunciado también trae aparejado otro problema -además de la distinción vista entre trabajo de significado objetivo y trabajo de significado subjetivo- como es el trabajo humano y el capital.

Este problema, históricamente, se traducía en el enfrentamiento de dos grupos: por un lado los empresarios o empleadores, quienes poseen la propiedad de los medios de producción y por lo mismo muy poderosos; y por el otro bando los trabajadores, vasta multitud, que participa en el proceso productivo mediante su trabajo. El conflicto entre ambos grupos empieza a tomar fuerza en plena revolución industrial cuando el trabajo era visto como una “mercancía”, es decir, un producto que el trabajador vendía al empresario según las reglas de la oferta y demanda que establecía el libre mercado. Esta situación conllevaba obtener el máximo rendimiento para el empleador a costa de una baja remuneración al trabajador (generalmente obrero). A esta situación de explotación del trabajador había que agregarle la absoluta desprotección en el trabajo del obrero, la salud y la vida de él y su familia. Este conflicto histórico (y no por ser un problema del siglo XIX está superado hoy en día) se manifiesta en una pugna entre el liberalismo -a favor de la ideología capitalista- y el marxismo -ideología del comunismo- planteando esta última la llamada “dictadura del proletariado”.

¹⁰ Expresión contenida en el libro del Génesis 1, 28. Ver relación en el N° 2 del presente capítulo.

Hoy en día entre trabajo humano y capital el conflicto se observa en una separación y contraposición entre ambos conceptos; y son presentados como dos factores de producción distantes uno del otro. En este ámbito, tanto el materialismo como el economismo plantean respectivamente según Juan Pablo II “la convicción de la primacía y de la superioridad de lo que es material, mientras por otra parte el economismo sitúa lo que es espiritual y personal (...) en una posición subordinada a la realidad material.”¹¹. Es posible apreciar en estas formas de pensamiento el desplazamiento de la figura del ser humano a un segundo plano en el mundo del trabajo. Claramente esta situación se contradice con la doctrina social de la Iglesia en cuanto a la primacía del trabajo de significado subjetivo por sobre el trabajo de significado objetivo.

Para encontrar soluciones que puedan dilucidar este problema de la aparente antinomia entre trabajo humano y capital se hace necesario buscar en el origen de las máquinas o instrumentos que ayudan al hombre a masificar la producción de bienes y servicios. En ese origen encontramos que todos los instrumentos, desde los más sencillos hasta los más modernos, han sido elaborados por el hombre a través del curso de la historia. Respecto a los orígenes del capital, es necesario resaltar que los diferentes recursos naturales puestos a disposición del hombre en nuestro planeta solamente pueden ser extraídos y aprovechados mediante el trabajo humano.

Otro aspecto importante a tratar en relación al trabajo humano y capital es el derecho a la propiedad privada, en especial la propiedad sobre los medios de producción en el trabajo que permiten un mejor desarrollo del trabajo humano y maximizar sus frutos. De partida es necesario señalar que para la doctrina social de la Iglesia el derecho de propiedad no es un derecho absoluto. La Iglesia Católica entiende el derecho a la

¹¹ JUAN PABLO II, Op. cit., N° 13.

propiedad privada como una manifestación de libertad y también como un derecho “subordinado al derecho común, al destino universal de los bienes.”¹². En cuanto a la propiedad de los medios de producción, la doctrina católica establece que ella debe estar dirigida a servir al trabajo, es decir, otorgando oportunidades de trabajo y crecimiento para los hombres y mujeres.

Juan Pablo II también da cuenta de otra clase de propiedad: el conocimiento, la técnica y el saber.¹³ Al respecto el Papa señala: “Si en otros tiempos el factor decisivo de la producción era la tierra y luego lo fue el capital (.....) hoy en día el factor decisivo es cada vez más el hombre mismo, es decir, su capacidad de conocimiento, que se pone de manifiesto mediante el saber científico, y su capacidad de organización solidaria, así como la de intuir y satisfacer las necesidades de los demás.”¹⁴. Por un lado, gracias a esta tendencia se puede lograr progresivamente el reconocimiento y valor primario del hombre como sujeto del trabajo (lo que todavía en muchas partes del planeta no se logra); aunque por el otro lado, está presente hoy el peligro de la marginación que sufren aquellos hombres y mujeres que no logran acceder a los conocimientos necesarios que le permitan desarrollar y ejecutar sus capacidades en el mundo laboral, y también padecen esta amenaza quienes no logren actualizarlos al compás de los tiempos. Esta situación provoca un nuevo foco de pobreza en el marco de un mundo globalizado que es necesario poner remedio, insertando a esos trabajadores en el hoy competitivo mundo laboral.

Así visto la propiedad en todas sus manifestaciones –de tierra, medios de producción, conocimiento, técnica y saber- su existencia y razón de ser solo se justifica en la intención de favorecer a los hombres y mujeres. Y la propiedad privada, en su amplia

¹² Ibid. Nº 14.

¹³ JUAN PABLO II. Carta Encíclica “Centesimus Annus”, 1º de mayo de 1991, Nº 32.

¹⁴ Ibid., Nº 32.

acepción, se justifica solamente entendiéndola de esta forma porque “constituye a su vez el producto del trabajo de generaciones (...) ese capital se crea incesantemente gracias al trabajo llevado a cabo con la ayuda de ese mismo conjunto de medios de producción, que aparecen como un gran lugar de trabajo en el que, día a día, pone su empeño la presente generación de trabajadores.”¹⁵. Por tanto la propiedad, al emanar del trabajo humano, no puede ser usada contra el trabajador. De esta forma, la doctrina social de la Iglesia llega a plantear la copropiedad de los medios de trabajo¹⁶ como manifestación de la función social que cumple la propiedad. Con la copropiedad de los medios de trabajo o producción se busca que todos los trabajadores sientan que trabajen en algo que le es propio.

Por tanto, se constata patentemente en la posición de la Iglesia, como el capital y trabajo humano deben ir juntos y no pueden ser contrastados como si se tratara de dos conceptos antinómicos dentro del mundo del trabajo. Es más, la Iglesia plantea la primacía del trabajo humano sobre el capital. Y al ponderar el aporte que el hombre del trabajo realiza en el proceso productivo mediante su trabajo y también diseñando y perfeccionando las maquinarias necesarias, es justo valorar el trabajo humano como corresponde. Esta valoración debería partir por considerar a la empresa, además de ser una sociedad de capitales, “una sociedad de personas, en la que entran a formar parte de manera diversa y con responsabilidades específicas los que aportan el capital necesario para su actividad y los que colaboran con su trabajo”¹⁷. Teniendo claro la complementariedad entre trabajo humano y capital, es necesario entender la propiedad privada como una fuente de riqueza e integración y no de diferenciación o exclusión social. Para lograr este objetivo la doctrina social plantea que la propiedad privada es un

¹⁵ JUAN PABLO II, *Laborem, cit.*, N° 14.

¹⁶ *Ibid.*, N° 14.

¹⁷ JUAN PABLO II, *Centesimus, cit.*, N° 43.

derecho dentro de la esfera de libertad y dignidad de los hombres y mujeres. Y para que estos fines se cumplan la Iglesia Católica plantea la copropiedad de los medios de producción como uno de los posibles mecanismos para que más personas puedan acceder a ella.

Otra forma de propiedad destacada anteriormente es aquella que recae sobre el conocimiento, la técnica y el saber. Aunque al mismo tiempo, advierte que este nuevo tipo de propiedad trae consigo una nueva forma de pobreza que nos azota en nuestros días, la incapacidad de muchos hombres y mujeres de acceder a estos conocimientos necesarios a fin de lograr integrarse al mundo globalizado de hoy en día. A fin de lograr esta nueva forma de ver la propiedad privada es necesario diseñar una regulación de la propiedad privada en sus diversas manifestaciones.

5.) Empresario directo y empresario indirecto

La doctrina cristiana instituye una novedad a la hora de entender el trabajo. Esta novedad es la distinción entre empresario directo y empresario indirecto que pone de manifiesto la encíclica *Laborem Exercens*. Dicha distinción tiene como objetivo apuntar a la organización del trabajo y permite establecer y analizar si las relaciones laborales son justas o injustas.

La doctrina social de la Iglesia entiende que por empresario directo se denomina a la persona o institución con la cual el trabajador estipula en forma directa el contrato de trabajo bajo condiciones determinadas.

Y por empresario indirecto la doctrina social denomina al conjunto de factores – además del empresario directo- que ejercen un determinado influjo sobre el modo en que

se da el contrato de trabajo y/o las relaciones justas o injustas en la sección del trabajo humano. Otra forma posible de definir al empresario indirecto es afirmar que es el conjunto de las instancias a nivel nacional e internacional responsables del ordenamiento en materia de política laboral. En este concepto podemos encontrar a personas o instituciones de diverso tipo; también están comprendidos los contratos colectivos de trabajo y principios de comportamiento establecidos por estas mismas personas o instituciones.

Vistos los conceptos de empresario directo y empresario indirecto, podemos afirmar que el grado de responsabilidad para ambos es distinto. El empresario directo, tal como lo indica su nombre, tiene una responsabilidad directa en la determinación de las condiciones del contrato de trabajo así como también de las relaciones laborales que surgen con motivo de dicho contrato.

En cambio, el empresario indirecto tiene una responsabilidad menos directa al no estar en un contacto directo con la persona del trabajador. Pero igualmente sigue teniendo una responsabilidad sustancial en cuanto determina aspectos de la relación de trabajo y condiciona el comportamiento del empresario directo. Estos condicionamientos no eximen de responsabilidad al empresario directo, pero sirven para tener en cuenta a la hora de fijar políticas laborales. Dicha política laboral va por buen camino y es justa cuando respeta los derechos del trabajador, partiendo por el derecho a trabajar, es decir, disponer de los puestos de trabajo para los sujetos capacitados para desempeñar una labor específica determinada. Se trata de encontrar y establecer una organización justa y racional del trabajo y así combatir el desempleo.

Una de las primeras instancias que aparecen en el concepto de empresario indirecto – que se aplica a toda la sociedad- es el Estado, que tiene a su cargo realizar una política laboral justa. No obstante, hoy en día gracias a las relaciones de interdependencia existente entre los Estados en materia económica, reflejada principalmente en los

procesos de importación y exportación de bienes económicos, no es posible concebir un Estado autosuficiente que pueda instaurar políticas laborales independiente de la postura de otros países.

Las dependencias descritas en el párrafo anterior son normales, sin embargo, el problema nace cuando se utiliza este sistema como forma de explotación y de injusticia, que repercute en la política laboral de los Estados, en el empresario directo y, en último término, en la persona del trabajador. Un ejemplo de explotación aparece cuando los países altamente industrializados y las grandes empresas ponen precios muy altos a sus productos y procuran establecer precios muy bajos para las materias libres importadas. Así la distancia entre países ricos y países pobres aumenta en perjuicio de éstos últimos. Ante este escenario, el empresario directo, con el objetivo de obtener los mayores beneficios posibles de la empresa que dirige, puede fijar condiciones laborales que hagan imposible ver realizados los derechos objetivos de los trabajadores.

Juan Pablo II ante este escenario afirma categóricamente que la realización de los derechos de los trabajadores, que al fin y al cabo son el sujeto propio del trabajo y por tanto constituyen el centro de la actividad laboral, no pueden verse subordinados a los sistemas económicos que buscan el máximo beneficio. “Al contrario, es precisamente la consideración de los derechos objetivos del hombre del trabajo (...) lo que debe constituir el criterio adecuado y fundamental para la formación de toda la economía, bien sea en la dimensión de toda la sociedad y todo Estado, bien sea en el conjunto de la política económica mundial, así como de los sistemas y relaciones internacionales que de ella derivan”¹⁸.

¹⁸ JUAN PABLO II, *Laborem, cit.*, N° 17.

En la última parte del texto citado, Juan Pablo II hace alusión a las organizaciones internacionales que juegan un rol fundamental en el ámbito laboral, siendo los mayores estandartes la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Así estas organizaciones se convierten en otra instancia que se puede identificar con el empresario indirecto. Todas ellas pueden ayudar a encauzar la dependencia de las sociedades y Estados a colaborar en la realización de los derechos de los trabajadores mediante la adopción de tratados y acuerdos, manteniendo los derechos soberanos de todos los Estados de planificar su política laboral y su propia organización del trabajo. Estos acuerdos y tratados deben tener como centro ayudar al reconocimiento del trabajo humano como puente para el desarrollo de las personas y las sociedades.

En conclusión, debemos afirmar que todas las políticas sobre el trabajo y la organización del mismo –en las que influyen el empresario directo y el empresario indirecto (sociedad, Estado, Organizaciones Internacionales y el mismo empresario directo)- tienen que apuntar a un progreso que “debe llevarse a cabo mediante el hombre y por el hombre y debe producir frutos en el hombre”¹⁹.

6.) Sindicatos y Estado: distintas formas de protección a los derechos de los trabajadores

Con el paso del tiempo, a raíz de la opresión sufrida por hombres y mujeres del trabajo, hasta el día en muchas partes del mundo, se hace necesaria la creación de mecanismos concretos dirigidos a proteger, en forma concreta, los derechos laborales de los trabajadores que hagan realidad la vocación y supremacía del hombre del trabajo.

¹⁹ Ibid., N° 18.

Estos derechos laborales tienen su origen en la obligación de trabajar por el mandato de Dios al hombre visto anteriormente (ver N° 1 del presente capítulo.) El hombre al trabajar, no solo empieza a sentirse útil como persona dentro de la sociedad, sino también busca su dignidad como ser humano. Y esta dignidad solo es posible de ser encontrada en la medida que se respeten sus derechos inherentes a todo ser humano; partiendo con una debida remuneración -que satisfaga las necesidades del trabajador y su familia- y siguiendo con otras prestaciones laborales y sociales como: descanso dentro de la semana, vacaciones, pensión, seguro de salud, seguro contra accidentes laborales, etc. Y la doctrina social de la Iglesia proyecta dos alternativas, que son complementarias una con la otra, para lograr realmente la tutela a estos derechos, y éstas son:

- 1) derecho de libre asociación, en especial los sindicatos.
- 2) el Estado y su rol en la sociedad.

Respecto a la primera alternativa, el derecho de libre asociación busca la defensa de los derechos de los mismos trabajadores empelados en distintas ocupaciones o profesiones. Estas agrupaciones son conocidas generalmente como sindicatos. Pero la idea de la creación de los sindicatos, según el Papa, se concibe como una “lucha...en favor del justo bien”²⁰ destinado a forjar una fuerza social que ayude a dialogar con los empleadores en igualdad de fuerzas. Eso si, Juan Pablo II establece límites al accionar de los sindicatos para que no pierdan de vista su razón de ser y su legitimidad ética. Entre estos límites encontramos:

²⁰ Ibid., N° 20.

- No hacer política dentro de los sindicatos ya que no son partidos políticos, ni tampoco tener vínculos con ellos.
- Utilizar el derecho a huelga como método extremo de negociación, sin abusar de él ni someterlo a instrumentalización política. También, afirma Juan Pablo II, debe asegurarse a los trabajadores a no sufrir sanciones penales por participar de la huelga. Y en el caso de tratarse de servicios esenciales para la sociedad, deben asegurarse mecanismos apropiados a fin de no verse paralizados sus servicios.
- Las peticiones salariales y demás prestaciones sociales que exijan los sindicatos a fin de asegurar los derechos de los trabajadores deben estar limitadas a la productividad de la industria, de la empresa en particular y de la situación económica del país en general.

En lo referente al Estado y el papel que debe cumplir en la sociedad es necesario dejar en claro que la Iglesia Católica no propone modelos determinados para la vida económica, política y social de una Nación; sino que el modelo a elegir debe condecirse al momento histórico que se vive. También es menester destacar que el Estado, a diferencia del sindicato de trabajadores, no está constituido por trabajadores, sino que es un organismo que está por sobre los sindicatos; al constituir éste último un cuerpo intermedio (tal como son la familia, partidos políticos, grupos culturales, etc...) entre el Estado y los ciudadanos. Pero esta superioridad jerárquica no autoriza al Estado a suprimir los sindicatos por cuanto el derecho a asociarse libremente es un derecho natural y existe con anterioridad a la constitución del Estado; por el contrario, el Estado debe proteger los sindicatos.

Hoy en día, al parecer, existe el consenso general de la imposibilidad de concebir la omisión del Estado en la vida socioeconómica de un país. Sin inclinarse por ningún modelo económico, Juan Pablo II hace hincapié en que ninguna doctrina socio-

económica puede desarrollarse si no existe una institucionalidad política y jurídica que lo sostenga. Según afirma el Papa el Estado, para apoyar a que todos los trabajadores cumplan su obligación de trabajar y se sientan dignificados por llevarla a cabo, debe cumplir las siguientes funciones en la economía de un país:

- “garantizar esa seguridad, de manera que quien trabaja y produce pueda gozar de los frutos de su trabajo y, por lo tanto, se sienta estimulado a realizarlo eficiente y honestamente”, es decir, impedir la corrupción en los órganos públicos y privados que socave el desarrollo.

- “vigilar y encauzar el ejercicio de los derechos humanos en el sector económico; pero en este campo la primera responsabilidad no es del Estado, sino de cada persona y de los diversos grupos y asociaciones en que se articula la sociedad”. Sin embargo, esta afirmación no significa que el Estado no tenga competencia en este asunto ya que “...el Estado tiene el deber de secundar la actividad de las empresas, creando condiciones que aseguren oportunidades de trabajo, estimulándola donde sea insuficiente o sosteniéndola en momentos de crisis.”

- "el Estado puede ejercer funciones de suplencia en situaciones excepcionales, cuando sectores sociales o sistemas de empresas, demasiado débiles o en vías de formación, sean inadecuadas para su cometido.” Esta facultad de intervención también se puede aplicar, recuerda el Papa, a monopolios que obstruyan el desarrollo. Todas estas situaciones de suplencia por parte del Estado deben estar debidamente justificadas en torno al bien común de la sociedad, y deben tener un límite de tiempo en su duración; esto para no distorsionar la actividad económica del sector intervenido ni tampoco la del país.

- Aplicar en forma moderada lo que se ha llamado como "Estado de bienestar". Este fenómeno “se ha dado en algunos Estados para responder de manera más adecuada a muchas necesidades y carencias tratando de remediar formas de pobreza y de privación indignas de la persona humana. No obstante no han faltado excesos y abusos”. Sus abusos provocan pérdida de energías humanas, aumenta innecesariamente la burocracia de los aparatos públicos y encarece los distintos servicios.

- El Estado en su accionar debe regirse por el principio de subsidiariedad. Juan Pablo II describió dicho principio en función del Estado afirmando lo siguiente: “Una estructura social de orden superior no debe interferir en la vida interna de un grupo social de orden inferior, privándola de sus competencias, sino que más bien debe sostenerla en caso de necesidad, y ayudarla a coordinar su acción con la de los demás componentes sociales, con miras al bien común”²¹.

Logrando llevar a cabo estas funciones, aunque sea en forma gradual y progresiva, el Estado se va transformando en un gran aliado de los hombres y mujeres del trabajo; y no en un opresor que hace ver el trabajo como un instrumento de opresión humana.

Es así como los sindicatos y el Estado, en sus distintos ámbitos de competencia, pueden ser un gran pilar y apoyo fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores; logrando hacer realidad la dignidad que el trabajo transmite a la persona y hacerle ver que participa en la obra creadora y redentora de Dios.

²¹ JUAN PABLO II, Centesimus, cit., N° 48.

CAPÍTULO 2:

VISIÓN DE S.S JUAN PABLO II SOBRE LA MUJER Y SU ROL EN LA SOCIEDAD Y EN EL TRABAJO.

1.) Introducción

En el presente capítulo, después de establecer la visión de la doctrina social de la Iglesia sobre el trabajo, revisaremos la visión de la mujer y el rol que ella debe tener en la sociedad y el trabajo desde la óptica cristiana

Para ello, revisaremos la visión que nos presenta la Iglesia, en el magisterio de Juan Pablo II, acerca de la mujer y la dignidad especial que se le asigna por su condición femenina. En seguida, entraremos en el tema de la maternidad y las consecuencias que trae en la familia y en la sociedad. Después revisaremos los problemas que sufre la mujer en nuestros tiempos, en relación a la maternidad para, posteriormente, entrar en aquellos problemas que padecen en el trabajo las mujeres que son madres, y las particularidades que se deben tomar en cuenta para su inserción en el mundo laboral. Y por último, presentaremos la visión que la Iglesia Católica tiene acerca del problema mencionado y la solución o vía de entendimiento para zanjar este asunto, y las especiales particularidades de la madre trabajadora que hay que tomar en consideración en el mundo del trabajo.

2.) Fundamento de la dignidad de la mujer

Juan Pablo II, y también la Iglesia Católica, nos presentan al hombre y a la mujer como creaturas iguales ante Dios. El Antiguo Testamento señala que tanto el hombre como la mujer son creados a imagen y semejanza de Dios (ver Gén. 1, 27). Ambos, desde un comienzo, son creaturas libres y racionales. La igualdad entre ambos queda de manifiesto al presentar Dios a la mujer como una “ayuda” al hombre y viceversa; no los presenta como enemigos o esclavos uno del otro. Los presenta como complemento, compañeros de la vida destinados a unirse y formar “una sola carne” (ver Gén 2, 18-25). Esta compañía que la mujer y el hombre se representan el uno para el otro configura el matrimonio, transmisor de la vida para las nuevas generaciones. El hombre y la mujer, afirma la Iglesia, están llamados a vivir en esta comunión de amor y así reflejar el amor que se da en Dios. Al respecto el Papa afirma “Decir que el hombre ha sido creado a imagen y semejanza de este Dios quiere decir también que el hombre está llamado a existir para los demás, a convertirse en un don.”²². Sobre estos pilares fundamentales es posible descubrir y fundamentar la dignidad de la mujer. Es esta doble dimensión acerca de la imagen y semejanza con que Dios creó al ser humano -primero como ser racional y libre, y segundo la relación esponsal entre hombre y mujer- es la que nos sirve como primera aproximación para acercarnos a la vocación de la mujer.

Esta dimensión de comunión entre el hombre y la mujer, teniendo a Dios como fuente de unión, se rompe con el “pecado original”- ya revisado en el primer capítulo de la presente memoria-. Pero el pecado original “no significa que la imagen y la semejanza

²² JUAN PABLO II. Carta Apostólica “Mulieris Dignitatem”. 15 de Agosto de 1988, N° 7.

de Dios en el ser humano, tanto mujer como hombre, haya sido destruida por el pecado; significa, en cambio, que ha sido ofuscada y, en cierto sentido, rebajada.”²³.

Como vimos en el primer capítulo a raíz de la fatiga que produce el trabajo, el pecado también tiene consecuencias en la mujer y su dignidad. El Génesis advierte a la mujer “Tantas haré tus fatigas cuantos sean tus embarazos: con dolor parirás los hijos. Hacia tu marido irá tu apetencia y él te dominará.” (Gén. 3, 16). Se desprende de la cita bíblica que la primera consecuencia del pecado original será la fatiga que sufrirá la mujer en los embarazos tal como lo vemos hoy. Pero quizás sea la segunda consecuencia la que conlleva problemas más profundos todavía. El dominio que señala el Génesis nos conduce a una alteración de la igualdad original del hombre y la mujer. Este dominio, según la doctrina cristiana, altera dos ámbitos esenciales de la vida de la mujer:

- En la vida de esposos el hombre empieza a ver a su mujer como objeto de posesión y dominio, rompiéndose esta unión y donación el uno para el otro.
- En la sociedad la mujer se siente discriminada y en desventaja frente a los hombres en muchas situaciones por el hecho de ser mujer. Entre las situaciones de desventaja encontramos aquellas relacionadas con el trabajo, y que serán revisadas más adelante en este capítulo.

Estas consecuencias que trae consigo el pecado original no justifica en nada seguir en esta situación de desigualdad con la mujer, ni tampoco excusa el minusvalorar los recursos de la femineidad frente a los recursos masculinos; por el contrario, es necesario superar la herencia de la dominación; y también descubrir sus diferencias y comprender que “la mujer (.....) debe entender su realización como persona, su dignidad y vocación,

²³ Ibid. N° 9.

sobre la base de estos recursos, de acuerdo a la riqueza de la femineidad, que recibió el día de la creación y que hereda como expresión peculiar de la imagen y semejanza de Dios.”²⁴.

A pesar del panorama negativo, la doctrina proclamada por la Iglesia Católica le otorga una nueva y especial dignidad a la mujer ya que en ella- María- se realiza la Anunciación (Lucas 1, 26-38) de la salvación a todos los hombres a través del nacimiento de Jesucristo. Es así como la mujer –Eva-, además de ser creada a imagen y semejanza de Dios, adquiere también una dimensión redentora -María- al permitir que en su seno se conciba al Dios-Hijo. Esta dimensión redentora, tal como ya lo vimos en el primer capítulo respecto al trabajo humano, supera el lastre que significa el pecado original.

Esta nueva dignidad de la mujer, que surge gracias a la redención traída por el Hijo de Dios, no se queda solamente en haber sido concebido en el vientre de una mujer como María. En distintos episodios relatados en los Evangelios Jesús realza y restituye la dignidad a las mujeres de todas las épocas, incluyendo hoy.

Entre estos episodios, uno de los más significativos es aquél en el cual le preguntan a Jesús si el marido puede repudiar a su mujer por motivo cualquiera (Mateo 19, 1-9), ante lo cual Jesús volviendo a los orígenes reafirma la unión de una sola carne entre el varón y la mujer. Esta nueva dignidad retomada desde los orígenes queda mayormente de manifiesto al dialogar Jesús con adúlteras como lo eran la samaritana (Juan 4, 7-27), la mujer que iba a ser apedreada por ese mismo pecado (Jn 8, 3-11), y la pecadora pública (Lc. 7, 36-50). Otros episodios evangélicos dan cuenta de cómo Jesús sanaba a mujeres: curación en día sábado (Lucas 13, 10- 17), curación suegra de Simón (Marcos 1, 29-31), curación a la hemorroisa (Mc 5, 25- 34), resurrección a la hija de Jairo (Mc 5, 21-24.35-

²⁴ Ibid., N° 10.

43), curación al hijo de la viuda de Naín (Lc 7, 11-17) y la curación a la hija de una cananea (Mt. 15, 21-28). Y por último, vemos en los Evangelios a las mujeres como las primeras testigos de la resurrección de Jesucristo- clímax de la historia de la salvación de la humanidad según el cristianismo- y las primeras elegidas para anunciar la buena noticia a los apóstoles (Mt 28, 1-10; Lc 24, 1-8, Jn 20, 1-18.); e incluso con anterioridad a los acontecimientos referidos a la pascua acompañan en gran cantidad a Cristo en el momento de la crucifixión, al contrario de los apóstoles quienes arrancaron ante el miedo a ser perseguidos y condenados (Jn 19, 25-27; Mt 27, 55-56; Mt 27, 19; Mc 15, 40-41; Lc 23, 26-32).

Todo lo mencionado en este número constituye la postura de la Iglesia frente a la mujer y la dignidad que ella tiene. Esta dignidad radica en primer lugar en ser creada a imagen y semejanza de Dios –misma condición que el hombre- y por tanto, en igualdad de la mujer respecto al varón. Esta condición inicial entre el hombre y la mujer, como se estableció, se rompe con el pecado original, con consecuencias nefastas para la mujer. Pero con Jesucristo la femineidad adquiere una dimensión redentora desde el momento de la concepción, pasando por las sanaciones a las mujeres enfermas, la misericordia al perdonar a las mujeres pecadoras, también ser testigos de la resurrección de Jesús, acompañando en el momento de la crucifixión, hablando de los misterios de Dios con ellas (no es costumbre de la época). En definitiva Jesucristo valora a las mujeres por lo que son según sus propias cualidades. Todo lo realizado en y por Jesucristo hace posible restituir la condición de igualdad entre el hombre y la mujer.

Con la restitución de la dignidad de la mujer, es al hombre a quien le corresponde “mirar dentro de sí y ver si aquella que le ha sido confiada como hermana en la humanidad común, como esposa, no se ha convertido en objeto de adulterio en su

corazón; ha de ver si la que, por razones diversas, es el co-sujeto de su existencia en el mundo, no se ha convertido para él en un objeto: objeto de placer, de explotación”²⁵

3.) La maternidad

Hemos revisado la dignidad de la mujer según la Iglesia Católica y ahora, nos adentraremos en un tema que solamente hemos tocado en forma tangencial, y resulta ser de gran relevancia para nuestra memoria. El tema a tratar en esta sección es la maternidad, elemento esencial de la dignidad y vocación de la mujer y que también alcanza al hombre.

La maternidad es un don exclusivo de la mujer que “implica una apertura especial hacia la nueva persona”²⁶. Esta nueva persona que es el hijo que la mujer concibe y que va a dar a luz, constituye una donación entera de la mujer hacia esta nueva creatura en formación, al igual que con el matrimonio entre el hombre y la mujer para formar una sola carne en que los esposos se donan uno para el otro. Es mediante la maternidad de la mujer y paternidad del hombre por la cual los esposos, al dar vida a un nuevo ser humano, participan en la obra creadora de Dios.

Por lo visto, tanto el hombre con su paternidad como la mujer en su maternidad son partícipes del surgimiento de la nueva persona que viene a la tierra; pero en la mujer se da una realidad más profunda. Esta diferencia se observa más notoriamente en el período que comprende la concepción hasta el nacimiento del niño, es decir, durante el período

²⁵ Ibid., N° 14.

²⁶ Ibid. N° 18.

prenatal. Es en la mujer, y en su maternidad, donde se palpa en forma directa –con su cuerpo y alma- este común engendrar de un nuevo ser humano. Incluso esta mayor contribución por parte de la mujer en su maternidad, en comparación a la paternidad del varón tiene consecuencias en otros ámbitos; es así como Juan Pablo II afirma que “La educación del hijo –entendida globalmente- debería abarcar en sí la doble aportación de los padres: la materna y la paterna. Sin embargo, la contribución materna es decisiva y básica para la nueva personalidad humana.”²⁷. Por todo el aporte que realiza la mujer con su maternidad al desarrollo de la humanidad entera, el hombre adquiere una deuda particular con la mujer.

La maternidad para la doctrina proclamada por la Iglesia no se circunscribe solamente a la maternidad física y biológica, sino también tiene alcances en la historia de salvación que Dios hace con el pueblo de Israel (primera Alianza) y el pueblo cristiano (maternidad espiritual). En la virgen María la maternidad adquiere una dimensión más profunda todavía al constituir un signo espiritual de la Nueva Alianza con Dios.

Esta nueva alianza, afirma la doctrina cristiana, comienza con la encarnación del Hijo de Dios en la tierra, y se mantiene en el tiempo a través de la escucha de la palabra de Dios. Y están destinados a escuchar esta palabra los nacidos de madres en la tierra, son ellos y ellas quienes tienen la posibilidad de llegar a ser hijos de Dios. Esta Nueva Alianza viene a superar la barrera del pecado original en la mujer referida a los dolores de parto -la otra ya fue analizada en el N° 2 del presente capítulo - ya que la maternidad con los dolores que conlleva representa la dimensión redentora (también llamada misterio pascual) de toda la humanidad. Este sufrimiento, a causa de los dolores de parto, tiene su correlación en el Evangelio cuando María bajo la cruz observa como su

²⁷ Ibid., N° 18.

hijo -Jesucristo mismo- esta crucificado esperando la muerte (Lc 2, 35). Este sufrimiento maternal lo podemos mirar hoy en muchos casos: hijos enfermos o que están en malos pasos, la muerte de alguno de ellos, madres ancianas abandonadas por sus hijos ya adultos, madres que educan solas a sus hijos debido a la ausencia del padre, mujeres explotadas, e incluso aquellos sufrimientos provenientes del pecado que degradan la dignidad humana o maternal de las mujeres. En todas las situaciones de dolor la Iglesia anuncia la presencia del misterio pascual de Cristo.

La maternidad, desde un comienzo, configura la dignidad e identidad de todos los hombres y mujeres. Todos nosotros debemos a nuestros padres, y en especial a nuestras madres, reconocer que nos constituyeron en personas. Es en la maternidad y todo lo que la rodea, por la cual la mujer se puede entregar en cuerpo y alma y así poder realizarse a si misma; esto mismo aunque con diferentes matices corre también para el hombre. Es la mujer la que vive más intensamente el proceso que significa dar vida a un nuevo ser humano por las razones ya expuestas. Y es esta entrega especial que realiza la mujer en la maternidad la que debe ser considerada al momento de plantear planes para la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer en los diferentes ámbitos de la vida, entre ellos el que nos interesa tratar en la presente memoria, el laboral.

4.) Dificultades que vive la mujer-madre en relación a la maternidad

En esta sección revisaremos las distintas dificultades con que se encuentran las mujeres especialmente aquellas que llevan consigo su condición de madres: en primer lugar se abordarán aquellas dificultades de la vida diaria o generales; y posteriormente – en el nº 5 de éste capítulo- trataremos los problemas presentes específicamente en el mundo del trabajo. Se hace necesario revisar el primer grupo de dificultades generales

ya que, de una u otra forma, tienen relación con las dificultades que las mujeres-madres encuentran en el trabajo. Estas dificultades o desventajas que encuentra la mujer y por supuesto las madres en comparación a los hombres, son una de las consecuencias del pecado original en las mujeres (la otra consecuencia como ya se advirtió son los dolores de parto).

A lo largo de la historia de la raza humana la mujer ha sufrido el desprecio de la sociedad –entendiendo por ésta principalmente a los hombres- considerándolas inferiores. Juan Pablo II sale al paso de la historia afirmando “Ciertamente, es la hora de mirar con la valentía de la memoria, y reconociendo sinceramente las responsabilidades, la larga historia de la humanidad, a la que las mujeres han contribuido no menos que los hombres, y la mayor parte de las veces en condiciones más adversas”, y refiriéndose en forma particular a “las mujeres que han amado la cultura y el arte, y se han dedicado a ello partiendo con desventaja, excluidas a menudo de una educación igual, expuestas a infravaloración, al desconocimiento e incluso al despojo de su aportación intelectual.”²⁸

a) La mujer objeto de placer y abusos

Una de las dificultades más grandes es la visión denigrante de la mujer como un objeto de placer sexual y los abusos que sufre en este campo debido a su físico. Una clara demostración de esta visión perversa sobre la mujer es la prostitución, también conocida como “la profesión más antigua del mundo”, y su alcance es a nivel mundial. En el fenómeno de la prostitución se ven involucradas todo tipo de mujeres: niñas, adolescentes, adultas y madres. Diversos motivos pueden existir para ejercer una

²⁸ JUAN PABLO II. Carta a las Mujeres, 29 de junio de 1995, N° 3.

actividad de este tipo: dinero, diversión, presiones de diverso tipo que obligan a ejercerla, etc. Otro fenómeno a nivel mundial que denigra a las mujeres es la pornografía, también aquí participan mujeres de todas las edades y condiciones. También vemos en nuestros días la violencia sexual que sufren las mujeres a través de abusos sexuales²⁹ y violaciones que sufren en contextos de guerra e incluso en situaciones de paz. Otro ejemplo es el abuso de la imagen de la mujer explotada en su sexualidad en los diferentes medios de comunicación y en la publicidad que finalmente lleva a la mujer a vender su cuerpo. Estos fenómenos son una muestra patente de las consecuencias más notorias que acarrea el pecado original en la mujer respecto a ser vista como un objeto de placer y no como una hija de Dios. Todo esto hace que a la mujer se le valore en la sociedad de una u otra forma como un producto que entrega placer o diversión, y que, perfectamente puede ser desechada o cambiada al no poder cumplir más esa función por diversos motivos como podría ser la vejez. Al respecto el sucesor de Pedro afirmaba “¡Cuántas mujeres han sido y son todavía más tenidas en cuenta por su aspecto físico que por su competencia, profesionalidad, capacidad intelectual, riqueza de su sensibilidad y en definitiva por la dignidad misma de su ser!”³⁰.

²⁹ sobre el acoso sexual y la situación chilena ver: CARMONA MARTIN, Karla Yasmin y VÉLIZ FUENZALIDA, Hugo Fernando. Discriminación laboral (Aspectos doctrinarios y situación en Chile). Seminario de Título para optar al Título de Ingeniero Comercial, Mención Administración, profesor guía: Francisco Walker Errázuriz. Universidad de Chile, Santiago, 2005, pp. 26-38.

³⁰ JUAN PABLO II, Op.cit., Carta a las Mujeres, N° 3.

b) La inmigración

Otra situación –en algunos casos relacionada con la explotación sexual- que coloca en desventaja a las mujeres hoy en día es la migración del país natal a tierra extranjera. Así se constituye la figura de la mujer inmigrante, quien generalmente sufre más las consecuencias de estar lejos de su tierra en comparación al hombre. La emigración generalmente se produce por el motivo de buscar un mejor trabajo y mejores condiciones de vida en otro país. Hay situaciones que, ante la escasez de oportunidades y falta de trabajo, emigrar se convierte en la única solución para intentar asegurar la supervivencia de la familia. Muchas veces las familias y mujeres emigrantes al llegar al otro país se encuentran con leyes o con un ambiente que rechaza y desconoce los derechos de los emigrantes. En otras ocasiones los motivos para migrar del país se deben a la guerra, situaciones políticas inestables, leyes discriminatorias, etc. En el caso de la presencia de la mujer en la inmigración, ella puede verse obligada a dejar su familia en busca de un mejor futuro para sus hijos. Lamentablemente el fenómeno de la migración va acompañado de abusos contra la mujer ya sea ofreciéndoles trabajos mal remunerados, pésimas condiciones de trabajo y seguridad, y horarios de trabajos extensos aprovechándose de la situación dramática que se vive y la necesidad apremiante de alimentar a las familias; así como también se observan redes clandestinas que ayudan a la mujer a entrar a otro país trabajando en el comercio de la droga, en la prostitución, prometiéndole ayuda para entrar al país en forma ilegal y conseguir mejores condiciones de vida y éxito a cambio de entregar todos sus ahorros. Finalmente todas estas redes clandestinas tienen un solo final: la imposibilidad de entrar al país al ser rechazados(as) en la frontera o el no cumplimiento de ver satisfechas las necesidades mínimas materiales. Ante esta situación el Obispo de Roma, con ocasión de la Jornada Mundial del emigrante, llama a “(...) un cambio de perspectiva en el enfoque de las respectivas políticas, al mismo tiempo que manifiesta la urgencia de garantizar también

a las mujeres la igualdad de trato, (...) respecto a la retribución, (...) respecto a las condiciones de trabajo y de seguridad. De ese modo, será más fácil prevenir el riesgo de que la discriminación de los emigrantes en general tienda a encarnizarse especialmente con la mujer”. Juan Pablo II también urge al establecimiento de “instrumentos aptos para facilitar la inserción y la formación cultural y profesional de la mujer, así como su participación en los beneficios de las medidas sociales, por ejemplo, atribución de casas, asistencia escolar para sus hijos y desgravaciones fiscales adecuadas.”³¹.

c) Madres solteras y abandonadas

También se observa la grave situación que viven las madres solteras y aquellas madres -ya casadas- que se quedan solas cuidando y educando a los hijos debido al abandono del padre. Estos padres abandonan a su mujer e hijo(s) por el miedo a la responsabilidad de ser esposos y, principalmente, asumir la paternidad. Es así como muchas mujeres deben asumir solas la gran responsabilidad de ser madres, además de transformarse muchas veces en la única sostenedora económica de la familia. Este abandono del padre de los niños coloca a la mujer en una situación vulnerable ante la sociedad. Un aspecto crítico para la madre es al buscar trabajo en esta apremiante situación, que puede ser aprovechada por el empleador para contratarla en largas jornadas de trabajo pagando una baja remuneración. Esta situación conlleva a largas ausencias de la madre de la casa impedida de estar con su(s) hijo(s) en sus primeros años. La Iglesia ante la situación de la mujer que debe educar sola a sus hijos, en una

³¹ JUAN PABLO II. Mensaje con ocasión de la próxima Jornada mundial del emigrante, 10 de agosto de 1994; en L' OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 9 de septiembre de 1994, N° 36, p. 4.

reunión previa a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, afirmaba el apoyo a estas mujeres mediante la prestación de servicios sociales básicos como salud, vivienda y trabajo; y también se apuntaba no solamente a medidas parciales como las mencionadas, sino también “llegar a una solución definitiva de tales problemas, hay que tomar medidas, con la participación de las mismas mujeres, que lleven a una mejoría integral de la sociedad. Se trata (...) de un problema global, que debe replantear, además, la fuerte remuneración de ciertas actividades y la escasa remuneración o nula, de muchas otras, que hace que las mujeres continúen siendo pobres a pesar de su trabajo.”³². La situación de la madre abandonada por el marido y padre de sus hijos es una clara muestra de cómo muchas veces es la mujer la que asume las consecuencias de los errores de los hombres.

d) El aborto

La cuarta situación sujeta a revisión es aquella que dice relación a las mujeres que se ven incentivadas, obligadas o presionadas -por la sociedad o parte de ella- a abortar. Muchas veces es la irresponsabilidad del hombre al no querer asumir su rol de padre lo que lleva a las mujeres a “librarse del problema” y abortar para así no quedarse sola. Otras veces es el hombre quien derechamente exige a la mujer que aborte porque no quiere hacerse cargo de la responsabilidad de traer un niño al mundo. Entre las causas

³² RUBIOLLO, Cándido, Arzobispo de Mendoza. Intervención representante Santa Sede en reunión regional para América Latina y el Caribe con vistas a la IV Conferencia mundial sobre la mujer, Mar del Plata, Argentina, del 25 al 29 de septiembre de 1994; en L' OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 28 de octubre de 1994, N° 43, p. 20.

para abortar también encontramos la injerencia del Estado al aceptar el aborto como un método de planificación familiar y de control demográfico.

Pueden existir más causas que expliquen los motivos que tiene la mujer para abortar, pero no admite ninguna duda de que es la mujer quien se lleva el mayor peso, ya que es su cuerpo y alma que sufre las consecuencias de haber matado a un hijo propio; y es principalmente el alma de la mujer la que sufre por su conciencia que la atormenta y le recuerda la terrible decisión que ha tomado. Y es la mujer la que soporta la mayor carga, siendo que un gran porcentaje de la muerte del niño es responsabilidad del hombre. Además, al instaurar el aborto como un “derecho de la mujer” se desplaza y olvidan los derechos de la creatura que esta por nacer.

e) Número máximo de hijos

También está relacionada con el aborto –en el sentido de negar la vida- la presión externa hacia la mujer o la familia que tiende a imponer el número de hijos y que pretenden tener influencia en las decisiones de la familia. El Vicario de Cristo, respecto a la intromisión del Estado en ésta área, muestra su preocupación dentro de su magisterio al afirmar que “resulta muy alarmante constatar en muchos Países el lanzamiento de campañas sistemáticas contra la natalidad, por iniciativa de sus Gobiernos, en contraste (...) con la naturaleza del verdadero desarrollo. Sucede a menudo que tales campañas son debidas a presiones y están financiadas por capitales provenientes del extranjero y, en algún caso, están subordinadas a las mismas y a la asistencia económico-financiera.” Continuando Juan Pablo II dice que “se trata de una falta absoluta de respeto por la libertad de decisión de las personas afectadas, hombres y

mujeres, sometidos a veces a intolerables presiones”³³. Todos los planes o programas dirigidos a reducir la tasa de natalidad, controlar el número de hijos por familia, o esterilización violan derechos humanos fundamentales de la familia tanto del padre y principalmente de la madre. Se comete una violación ya que son los esposos los que deben decidir libre y responsablemente el número de hijos que quieren tener y el espacio de tiempo que desean entre los nacimientos. La Iglesia, refiriéndose al tema de los hijos, habla y propone la “paternidad responsable” definida como “la facultad que los esposos tienen de usar su libertad inviolable de modo sabio y responsable, teniendo en cuenta tanto las realidades sociales y demográficas, como su propia situación y sus deseos legítimos, a la luz de criterios morales objetivos.”³⁴. Según esta definición la paternidad responsable no quiere decir procrear en forma descontrolada sin considerar lo que significa educar un hijo, sino que los esposos deben tener en consideración su propia realidad de familia como también la realidad social que los rodea. La enseñanza católica así entendida, insiste en que si se quiere alcanzar la dignidad de la mujer –y en consecuencia también la del hombre- no es posible separar la dimensión unitiva y procreadora del matrimonio.

Y, por tanto, cualquier ataque a la vida, sea el aborto o programas tendientes a la esterilización o regulación de la tasa de natalidad va en contra de dicho objetivo. Incluso es tan peligrosa y contra la naturaleza esta “cultura de la muerte” como la llama Juan

³³ JUAN PABLO II. Carta Encíclica “Sollicitudo Rei Socialis”, 30 de diciembre de 1987, N° 25. También se puede ver la visión del mismo autor sobre el mismo tema en la Exhortación Apostólica “Familiaris Consortio”, 22 de noviembre de 1981, N° 30.

³⁴ JUAN PABLO II. Mensaje del Santo Padre Juan Pablo II a la señora Nafis Sadik, secretaria general de la Conferencia Internacional de las Naciones Unidas sobre la población y el desarrollo, que se celebrará en El Cairo, 18 de marzo de 1994; en L’ OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 8 de abril de 1994, N° 14, p. 11.

Pablo II que los países desarrollados, líderes en implementar e imponer estas políticas a otros países, hoy ven con preocupación la baja en la tasa de natalidad que experimentan y la disminución de la población joven.

Debido a estos sucesos disminuye la fuerza laboral disponible en el país, lo que acarreado con el aumento de la población de adultos mayores -gracias a los avances de la medicina que permiten vivir más años- provocan una pirámide poblacional desbalanceada. Y es desbalanceada ya que los adultos mayores, al ser objeto de cuidados especiales, requieren un mayor gasto por parte del Estado y, por contrapartida, disminuyen los ingresos al no contar con gente joven disponible para trabajar; así como también se dificulta la regeneración biológica de la población. Este peligro pone en serio riesgo, en el futuro, el cambio generacional de esos países que puede llevar a su extinción.

5.) Dificultades de la mujer-madre en el mundo laboral ³⁵

Ahora es menester revisar las dificultades con las que se encuentran las madres al querer o necesitar insertarse en el mundo del trabajo. Son dificultades que están presentes específicamente en el ámbito laboral y constituyen un obstáculo para el pleno reconocimiento de la dignidad de las mujeres.

³⁵ sobre estas mismas dificultades ver: CARMONA MARTIN, Karla Yasmin y VÉLIZ FUENZALIDA, Hugo Fernando, Op.cit., pp. 20-26.

También se puede consultar: COMITÉ SINDICAL DE MUJERES. Propuesta de reforma a Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Santiago, 24 de abril de 2006, pp. 13-15. Este documento contiene una propuesta muy interesante para reformar el sistema de pensiones chileno en las páginas finales de dicho documento.

a) Diferencias de remuneración

En materia laboral una de las primeras dificultades observadas –que afecta a las mujeres en general y no solo a las madres- es la diferencia de remuneración existente entre hombres y mujeres cuando realizan un mismo trabajo. Una de las causas que se pueden esgrimir para explicar esta situación -aunque no por ello justifican esta diferencia arbitraria- es la reciente incorporación de la mujer al mercado laboral acaecida durante el siglo XX, siendo que anteriormente el trabajo “fuera de casa” era considerado de propiedad exclusiva del hombre. Es así como el hombre se siente invadido y desplazado de su hábitat. Ante este escenario el hombre se limita a poner trabas y no reconocer el trabajo que desempeñan las mujeres en el mundo laboral, una de estas trabas es la diferencia de remuneración existente. Otra causa que suele esgrimirse para argumentar la brecha salarial existente es la supuesta incapacidad o falta de preparación de las mujeres para desempeñarse en el mundo del trabajo, en definitiva, se apunta a la baja calidad de formación y productividad de la mujer en comparación al hombre. También se afirma que contribuye en forma negativa a mantener o aumentar la diferencia la trayectoria profesional o laboral intermitente que muestra la mujer, siendo la causa de esta intermitencia (generalmente) su rol de madre que en ciertas ocasiones le impide asistir al trabajo y cumplir con sus obligaciones en forma regular. En cuarto lugar encontramos, como motivo para justificar la desigualdad de remuneraciones, la imposibilidad de la mujer y en otras ocasiones la restricción o prohibición legal, a que las mujeres trabajen en horas extraordinarias o en horarios nocturnos.

Todos los argumentos esgrimidos hasta aquí son infundados (ejemplo: el machismo) o tienden a generalizar situaciones poniendo a todas las mujeres y madres en un “mismo

saco” haciéndose necesario analizar caso a caso (ejemplo: falta de formación o escasa productividad). En definitiva, estas causas no justifican la discriminación por motivos de sexo que sufre la mujer en materia de remuneraciones respecto al hombre.

En esta materia se hace necesario rescatar el principio “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” presentado por el Convenio 100 de la OIT. A su vez el Obispo de Roma, dirigiéndose al pueblo colombiano, afirma que “no deben darse odiosas discriminaciones en cuanto al trabajo que pueden realizar hombres y mujeres, y a su justa remuneración”³⁶. Nuestro país, queriendo dar respuesta a esta injusticia, enmendar la situación y dar respuesta a este principio publicó, con fecha 19 de junio del 2009, la ley 20.348 que pretende resguardar el derecho a la igualdad en las remuneraciones. Las otras causas mencionadas (intermitencia laboral e imposibilidad de trabajar horas extraordinarias) están comprendidas dentro de otro motivo que ayudaría a explicar la diferencia en las remuneraciones. Este motivo sería los mayores costos que implican contratar a una mujer antes que a un hombre para un determinado puesto de trabajo; y por tratarse de una causa más compleja, la revisaremos a continuación como una dificultad particular que encuentran las mujeres y, por supuesto, también las madres en el mundo del trabajo.

³⁶ JUAN PABLO II. Discurso a los habitantes de los barrios en el parque “El Tunal”, Bogotá, Colombia, 3 de julio de 1986; en L’ OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 13 de julio de 1986, N° 28, p. 10.

b) Mayores costos de contratación de la mujer

Los mayores costos que trae consigo el contratar a una mujer es una realidad concreta que dificulta la inserción de las mujeres, en especial aquellas que son madres. Aquí nos topamos con una traba muy importante a la hora de contratar a una mujer para que desempeñe un cargo específico en un trabajo determinado. Los mayores costos se configuran principalmente a partir de las distintas prestaciones de protección por maternidad, la intermitencia laboral mayor de las mujeres, y su menor disposición o la imposibilidad legal para trabajar horas extra. En primer lugar, ante estos mayores costos, la Iglesia llama a no considerar a la mujer como un instrumento de producción porque, tanto el hombre como la mujer, son más que máquinas productivas de bienes y servicios. Juan Pablo II se pronuncia acerca del aumento de los costos al contratar a la mujer afirmando “Sin embargo, una mayor presencia de la mujer en las fuerzas laborales, en la vida pública y, en general, en los procesos para tomar decisiones que marcan el camino de la sociedad, en plena igualdad con el hombre, seguirá siendo problemática mientras los costes estén a cargo del sector privado(...) el Estado tiene el deber de subsidiariedad, que ha de ejercer a través de apropiadas iniciativas legislativas y de seguridad social.”³⁷. Son principalmente las prestaciones de protección a la maternidad –descanso pre y post natal, subsidio a la maternidad, sala cuna entre otros- las que hacen dudar a los empleadores en contratar a una mujer; muchos de ellos –pequeños y medianos empresarios quienes en nuestro país otorgan la mayor cantidad de empleos- no tienen la capacidad suficiente para asumir todos los costos por concepto de protección a la

³⁷ JUAN PABLO II. Mensaje de Juan Pablo II con ocasión de la IV Conferencia Mundial de la ONU sobre la mujer, 15 de mayo de 1995; en L' OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 2 de junio de 1995, N° 22, p. 21.

maternidad. Es así como el Papa apela al Estado para que éste, mediante medidas legislativas y otras correspondientes, encuentre la forma de asumir estos costos inevitables sin cargarle la responsabilidad solamente a quienes ofrecen trabajo; sino que, por ejemplo, estos costos puedan ser compartidos entre la trabajadora, su marido, el empleador y el Estado. Eso sí, fórmulas para enfrentar esta solución pueden haber muchas y no solamente la señalada recientemente. Como ya vimos al finalizar el primer capítulo, el principio de subsidiariedad es uno de los ejes que debe marcar la acción del Estado en pos de bien de los hombres y mujeres.

c) Ausencia del hogar

Otra dificultad del mundo laboral que se les presenta a las madres consiste en los trabajos desgastantes que provocan que la mujer este fuera de casa gran parte del día y, en consecuencia, lejos de los hijos. Esto mismo también puede ocurrir con el padre. Nos referimos a trabajos que pueden disgregar a la familia. Al revisar el significado y las implicancias de la maternidad -vista en el segundo capítulo- observamos que la madre se convierte, por su rol privilegiado en la formación de la vida, en la primera educadora de los hijos sostenida por el marido. Es por esto que la enseñanza católica nos muestra a la madre como el corazón de la familia. Y es aquí donde surge el problema de los trabajos que desgastan la salud de la madre o aquellos que comprenden largas jornadas de trabajo agobiantes que dificulta el acompañar y educar a los hijos junto al marido; en otras palabras, la carga de trabajo o las condiciones difíciles en que éste se lleva a cabo impide a la mujer desarrollar y ejercer en forma normal su maternidad y su labor primordial en la familia. Por otra parte, el trabajo -como vimos en el primer capítulo- tiene una gran repercusión en el ámbito familiar; ante lo cual los trabajos con las dificultades ya descritas pueden provocar conflictos en los cónyuges y dar el inicio a la separación de

una familia. Así, el trabajo pierde su razón de ser dentro de la familia porque se transforma en un obstáculo para su mantención en el tiempo; se pierde el sentido ya que el trabajo y la fatiga que lo acompaña van en función del amor hacia los miembros de la familia y la subsistencia de la misma. Y el trabajo del hombre como de la mujer, si le impide unirse y relacionarse con otras personas (en este caso la familia), no alcanza su sentido pleno de participar en la obra creadora de Dios y su sentido salvífico. Ante esta situación el Papa, dirigiéndose en una homilía a los obreros de Francia, plantea que “El trabajo no puede destruir a la familia; por el contrario, debe unirla y ayudarla a perfeccionar su cohesión. Los derechos de la familia deben estar inscritos profundamente en los cimientos mismos de todo código laboral, ya que el trabajo tiene por objeto propio al hombre, y no solamente la producción y el beneficio.”³⁸. Es por esto que es necesario buscar nuevas formas de organización del trabajo que permitan a la mujer y también al hombre que permitan mantener la cohesión de la familia.

Hemos revisado en esta sección los distintos problemas que aquejan a las mujeres, esencialmente aquellas que son madres y el pronunciamiento de la Iglesia Católica inserto en el magisterio de Juan Pablo II. Todos los problemas que hemos revisado están relacionados entre si porque en definitiva entregan una visión sesgada de la mujer, tendiente a verla como un estorbo que conviene eliminar o reducir lo mayormente posible, o en el otro extremo, utilizarla como un mero instrumento de producción que se puede explotar las veces que se considere necesario.

³⁸ JUAN PABLO II. Homilía durante misa celebrada en la Iglesia Saint-Denis para los obreros, Saint-Denis, Francia, 31 de mayo de 1980; en L' OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 8 de junio de 1980, N° 23, p. 8.

Todas estas dificultades ya revisadas, tanto aquellas estrictamente laborales como las de orden general, degradan la posición de la mujer en el mundo laboral y en la sociedad.

La Iglesia, en líneas generales, aboga por mayor participación de la mujer en las decisiones y políticas laborales que involucren a la mujer; y también expresa su convicción de replantearse la forma de organización del trabajo en las empresas, en especial aquellos ámbitos que tienen incidencia en la contratación de trabajadores, horarios de trabajo y demás condiciones laborales, haciendo hincapié en la condición de madres que muchas mujeres tienen.

6.) Solución: promoción social de la mujer

A todos los problemas que enfrentan las mujeres, y por supuesto las madres, la doctrina católica enseña la igualdad en dignidad y derechos entre hombres y mujeres, tal como se desprende del relato del libro del Génesis según observamos al comienzo de este capítulo segundo. La mujer, según vimos en el relato del libro del Génesis, fue creada por Dios como ayuda para el hombre, y no como una especie de esclava que puede ser humillada por el varón. E incluso Dios eleva la dignidad de la mujer al hacerse hombre en el vientre de la mujer. Ante esta premisa difundida por la doctrina católica y cristiana, es menester buscar soluciones que den respuesta en forma concreta a la discriminación que sufre la mujer en diferentes ámbitos en la sociedad ya vistos en el subtítulo anterior y que todos, pertenezcan o no al mundo del trabajo, inciden en éste último.

La Iglesia Católica frente a este escenario proclama la promoción social de la mujer como una vía de comprensión y solución a las dificultades que enfrentan las mujeres, en especial aquellas que son madres.

El concepto de promoción social de la mujer que pregona la doctrina de la Iglesia se cimienta en la premisa antes mencionada, es decir, la igualdad en dignidad y derechos del varón y la mujer. Esta dignidad queda de manifiesta primeramente en la donación de los esposos entre sí y de ellos hacia los hijos en cuyo ámbito queda comprendida la mujer. Esta misma dignidad entre hombres y mujeres justifica el acceso de ellas a cargos públicos y también ocupar distintos puestos en la empresa privada. Aquí las mujeres pueden aportar sus cualidades femeninas complementándose con las cualidades masculinas. Estas cualidades femeninas podrían hacer más humanas las condiciones de trabajo dentro de la empresa y las relaciones entre empleadores y trabajadores debido a la gran experiencia que significa la maternidad.

Resulta menester resaltar como primer elemento indispensable para lograr esta promoción social, el hecho de no obligar a las esposas y madres a trabajar fuera de la casa, y que ante esta alternativa las familias no se resientan económicamente y puedan vivir dignamente. Para llevar a cabo esta condición es fundamental superar “la mentalidad según la cual el honor de la mujer deriva más del trabajo exterior que de la actividad familiar.”³⁹. Continuando en este plano, es fundamental también superar corrientes de pensamiento que afirman que la maternidad es opresiva para la mujer y el cuidar de las labores familiares –especialmente el cuidado y educación de quienes van a constituir la sociedad en el futuro- les impediría realizarse como personas e influir en la sociedad. Con esta mentalidad, son los hijos –especialmente los pequeños- quienes

³⁹ JUAN PABLO II. *Familiaris*, cit., N° 23.

resultan perjudicados al no contar con la seguridad y cuidados, muy necesaria para su crecimiento y madurez, que otorgan el padre y la madre.

Ante este panorama, la doctrina social plantea la necesidad de remunerar o entregar una pensión a las madres que se queden trabajando dentro del núcleo familiar basándose en el argumento de que estamos hablando de un trabajo en el cual “La fatiga de la mujer- que después de haber dado a luz un hijo lo alimenta, lo cuida y se preocupa de su educación, especialmente en los primeros años- es tan grande que no hay que temer la confrontación con ningún trabajo profesional.”⁴⁰; otra alternativa es el llamado salario familiar⁴¹, es decir, una remuneración entregada al cabeza de familia por el trabajo que realiza y que sea suficiente para cubrir las necesidades de toda la familia.

Estos mecanismos vienen en ayuda a revalorizar socialmente las tareas maternas y a combatir la discriminación que sufren las mujeres que se quedan en el hogar desempeñando tareas maternas igual o más valorables incluso que aquellas que se realizan fuera de la casa. Entonces, será de suma importancia para la sociedad hacer todo lo que esté a su alcance para que la madre pueda dedicarse en forma exclusiva al cuidado y educación de los hijos según las necesidades de ellos, sin que ello importe obstaculizar su libertad o hacerla sentir en inferior a otras mujeres. Sin embargo, lo expresado recientemente no obsta al derecho de la mujer a ejercer cargos públicos o en el ámbito privado.

Otra arista de la promoción social tiene relación con aquellas mujeres que deciden trabajar fuera del hogar. La mujer, al ser un ser racional y ser creada a imagen y semejanza de Dios al igual que el hombre, tiene pleno derecho a acceder a cargos

⁴⁰ JUAN PABLO II. Carta a las Familias, 2 de febrero de 1994, N° 17.

⁴¹ JUAN PABLO II. Laborem, cit. N° 19.

públicos y puestos de trabajo en empresas privadas. Quienes eligen este camino tienen derecho a trabajar y forjar su trayectoria laboral o profesional, sin que por ello tenga que ser objeto de discriminación por el hecho de ser madres. Al respecto, es sumamente necesario que el trabajo de la madre fuera de casa no sea un obstáculo para cumplir con las obligaciones familiares, que solamente ella puede hacerse cargo. Por lo anterior, urge encontrar nuevas formas de organización del trabajo que no traigan como consecuencias dañinas para la mujer el tener que dejar su carácter específico de madre para lograr una promoción social.

También es un aspecto fundamental a tener en cuenta al hablar sobre la promoción de la mujer el tomar en consideración la riqueza de la mujer (tal como se señaló al comienzo del presente capítulo en el N° 1 del capítulo segundo). Al respecto cabe destacar que la promoción femenina no debe realizarse a través de una homologación de la mujer hacia el lado masculino. Es decir que para lograr una efectiva promoción y reconocimiento a la mujer, tanto en sus labores maternas y domésticas como en aquellas que se efectúan en una empresa, es condición irrenunciable reconocer el aporte de la mujer a la sociedad entera tal como es, en su visión distinta del hombre para ver las cosas, aceptándola como un complemento o “ayuda” tal como afirma el libro del Génesis. Dentro de la riqueza femenina, tampoco ayuda a la efectiva promoción de la mujer suprimir o impedir a la mujer realizarse como madre ya que el nacimiento de un hijo es una bendición para la familia y para quienes lo rodean y, además ésta es la única manera viable de asegurar la regeneración biológica de la humanidad. En palabras de Juan Pablo II es urgente respetar y, más aún admirar, el genio de la mujer.⁴²

Una última arista acerca de la promoción social de la mujer tiene directa relación con la organización que debe tener el trabajo humano por respeto a la familia. Uno de las

⁴² JUAN PABLO II. Carta a las Mujeres, cit., N° 12.

finalidades importantes del trabajo, como ya se ha destacado, es constituirse en el sostén necesario para cubrir las necesidades materiales de todos los miembros de la familia. Por tanto, se requiere una nueva visión del trabajo que se centre en el valor y dignidad de la persona humana –eje central de todo el proceso productivo- considerando las diferencias entre hombres y mujeres, especialmente en el caso de las madres, para que así el trabajo sirva a su objetivo de lograr el bienestar familiar.

Con todos los elementos mencionados en esta sección (1º igual dignidad de hombre y mujer, 2º posibilidad de la mujer de concentrarse exclusivamente en el trabajo del hogar, 3º posibilidad de trabajar fuera del hogar sin abandonar la familia, 4º no homologar a la mujer al tipo masculino, y 5º establecer una nueva organización del trabajo que ayude a lograr el bienestar integral de la familia) es posible avanzar hacia una efectiva promoción de la mujer.

CAPÍTULO 3:
DERECHOS PARTICULARES DE LA MUJER-MADRE
TRABAJADORA A LA LUZ DEL MAGISTERIO DE S.S. JUAN
PABLO II

1.) Introducción

En el capítulo final de la presente memoria, una vez vistos la importancia y los problemas que tiene la mujer en la sociedad y en el trabajo, revisaremos y analizaremos en forma particular cada uno de los derechos que recaen en la persona de la madre trabajadora dentro del ámbito del derecho laboral, poniendo énfasis especialmente en aquellos derechos que apuntan a la protección de la maternidad. También incluiremos entre estos derechos aquellos que no se asocian necesariamente a la protección de la maternidad- como resultan ser la remuneración de las dueñas de casa y la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres-, pero no por ello resultan menos trascendentes para lograr un justo reconocimiento y apoyo a la labor que desempeña la mujer tanto en su rol de madre como en el rol de trabajadora.

Esta revisión y análisis se realizará en base al magisterio pontificio de Juan Pablo II y se tendrá en cuenta para su desarrollo y posterior comparación los tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referentes a la materia en comento (principalmente los Convenios N° 103 del año 1952 y ratificado por

nuestro país el 14 de octubre de 1994, y el Convenio N° 183 de la OIT del año 2000), así como también la legislación nacional referente a cada derecho analizado.

Con la visión que nos entregarán el magisterio pontificio, más la visión del derecho internacional -representada por los Convenios de la OIT- y el contenido de nuestra legislación, podremos hacer una comparación entre las tres visiones y observar en que aspectos nuestra legislación debe ser reforzada a la luz de la doctrina cristiana tomando en consideración también el derecho internacional.

Tal como se afirmó en el capítulo II sobre la maternidad, los derechos a favor de la madre y, más aún, de la madre trabajadora vienen a pagar la deuda que el hombre contrae con la mujer debido al rol preponderante que ella ejerce en la sociedad engendrando la vida en su vientre y siendo el pilar fundamental en la educación del hijo en los primeros meses de vida.

2.) Descanso maternal

Este es uno de los derechos esenciales que toda madre inserta en el mercado laboral tiene por el solo hecho de dar a luz a un hijo. Se puede definir como “aquel derecho irrenunciable que la ley concede a la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o de puerperio, para eximirse de su obligación de prestar los servicios para los cuales fue contratada, por un tiempo determinado, manteniéndose vigente la relación laboral a que se refiere para todos los efectos legales”.⁴³

⁴³ BELMAR ALTAMIRANO, Rodney. La Maternidad y su Protección Legislativa: Visión de la jurisprudencia administrativa y judicial. Tesis de grado, Profesor Guía: Luis Lizama Portal, Universidad de Chile, Santiago, 2001, p. 42.

El descanso maternal se divide en 2 fases o períodos esencialmente: el período prenatal, es decir, aquella fracción de tiempo que la madre cesa sus funciones en el trabajo a la espera del nacimiento del niño; y el postnatal, que abarca un espacio de tiempo que se contabiliza una vez nacido el hijo de la madre.

El descanso maternal tiene por objetivo principal cuidar la salud de la madre y del hijo que está por nacer, como también acompañar al niño en sus primeros meses de vida. Se resguarda la salud de la mujer ya que se le exime de realizar esfuerzos contraproducentes con su estado de gravidez como sería seguir desempeñándose en su puesto de trabajo.

a) Magisterio Juan Pablo II

El magisterio de Juan Pablo II reconoce y se pronuncia sobre este derecho esencial, y así apoya la decisión de una trabajadora de ser madre. Juan Pablo II apunta al rol clave que conlleva el acompañamiento de la madre con su hijo para el crecimiento y desarrollo adecuado del niño.

El descanso maternal no puede ni debe estar subsumido a criterios netamente económicos o productivos. Para lograr una visión integral del descanso maternal y la importancia para el niño, es necesaria una revalorización de las tareas maternas respecto a las funciones públicas y otras profesiones, que conduzcan a una plena promoción social de la mujer. También el magisterio papal contempla el descanso por maternidad

como derecho del padre a fin de que pueda acompañar a su hijo en sus primeros meses y ayudar a la madre en todo lo necesario.⁴⁴

Un aspecto que llama la atención es la inclusión de la dimensión educativa comprendida dentro del descanso de maternidad. Así puede inferirse de un discurso pronunciado por el Santo Padre en la Facultad de ciencias de la educación “Auxilium” en cuya ocasión expresó: “Todo el mundo reconoce el valor indispensable de la madre en los primeros años de la formación humana. La figura de la mujer es igualmente necesaria en las siguientes etapas del proceso educativo normal.”⁴⁵. Este descanso, que tiene por motivo la maternidad, permite a la madre y también al padre estar presente en los primeros meses de vida del niño recién nacido, acompañarlo en su crecimiento y desarrollo, prestarle auxilio cuando lo necesita; y en consecuencia permite la formación de la primera escuela de educación para el recién nacido. El derecho-deber de educar que tiene los padres para con sus hijos está reconocido en la Carta de los Derechos de la Familia en su art. 5 que afirma:

“Por el hecho de haber dado la vida a sus hijos, los padres tienen el derecho originario, primario e inalienable de educarlos; por esta razón ellos deben ser reconocidos como los primeros y principales educadores de sus hijos”⁴⁶.

⁴⁴ ver SUÁREZ HAMM, María (delegada Santa Sede). Intervención de la delegada de la Santa Sede en la LII sesión de la Asamblea general de la ONU, Nueva York, Estados Unidos, 21 de octubre de 1997; en L’ OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 31 de octubre de 1997, N° 44, p. 12.

⁴⁵ JUAN PABLO II. Discurso en la Facultad salesiana de ciencias de la educación “Auxilium”, Roma, Italia, 31 de enero de 1992; en L’ OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 14 de febrero de 1992, N° 7, p. 10.

⁴⁶ PONTIFICIO CONSEJO PARA LA FAMILIA. Carta de los Derechos de la Familia, 22 de octubre de 1983.

La Iglesia Católica, a través del magisterio papal, define la educación como un proceso de comunicación vital que establece una relación profunda entre el educador (padre y madre) y el educado (hijo) que los hace participar en la verdad y el amor al que están llamados todos los hombres. En esto consiste el derecho-deber de los padres, en lograr esta comunicación plena mediante el amor paterno y materno que deben profesar en su labor educativa el padre y la madre respectivamente. Es por todos conocido que la madre, es un comienzo, es quién tiene una mayor influencia educativa sobre el niño ya que en su vientre se va formando el organismo del hijo y además su humanidad; sin embargo, el padre debe prestar la colaboración y cuidados necesarios a la madre durante el embarazo, durante el parto si es posible, y una vez nacido el hijo colaborar en la crianza y educación de él.

La educación de los hijos, por lo tanto, es una tarea tanto de la madre como del padre, mediante la cual ambos por el hecho de haber dado vida a sus hijos participan en la obra creadora de Dios. Así se manifiesta el sentido cristiano más profundo de la paternidad y maternidad: participar en la paternidad divina de Dios realizada en Jesucristo. Con esto, la educación mediante el amor reflejado en la paternidad del hombre y en la maternidad de la mujer adquiere una dimensión salvífica manifestada en el misterio pascual.

Como es posible apreciar, la doctrina de la Iglesia Católica tiene una visión amplia del descanso de maternidad llegando incluso a tratar el tema de la educación de los hijos con todo lo que ello implica en la vida y en la óptica cristiana. Y teniendo presente la educación de los hijos, se hace más importante conservar, apoyar y extender si es posible el descanso por maternidad.

La enseñanza cristiana pretende resaltar la importancia de la presencia efectiva tanto de la madre como del padre para ayudar al niño recién nacido en su desarrollo, crecimiento y educación. Sea mediante el descanso por maternidad o mediante otra

fórmula, es necesario reorganizar los horarios de trabajo y remuneraciones para que los padres puedan cumplir tranquilamente con su deber de educar a sus hijos en forma íntegra. Son los niños quienes constituyen el futuro de la sociedad entera; y si no se les tiene en cuenta a la hora de diseñar políticas laborales, familiares o de cualquier otra índole que tenga una influencia en ellos, ningún sistema político o social puede perdurar en el tiempo.

*b) Derecho Internacional*⁴⁷

En el derecho internacional nos encontramos con los Convenios y Recomendaciones de la OIT, más específicamente los Convenios N° 103 y N° 183 y la Recomendación N° 191 adoptada en el año 2000. Los Convenios de la OIT abogan por un descanso antes y después del parto de 12 (artículo 3 N° 2 Convenio 103) y 14 semanas (art. 4 N° 1 Convenio 183) respectivamente. La Recomendación 191 del mismo organismo, en su párrafo 1.1, propone a los países miembros extender el descanso de la maternidad a 18 semanas. Un aspecto que llama positivamente la atención de ambos Convenios es la instauración de un período de descanso obligatorio posterior al parto de 6 semanas (art. 3.3 Convenio 103 y art. 4.4 Convenio 183) y no establecen un período obligatorio fijo para el descanso prenatal ni su extensión; así, las mujeres tienen la opción de elegir cuando hacer efectivo el resto del descanso por maternidad y tener la posibilidad de pasar más tiempos con sus hijos.

⁴⁷ para conocer antecedentes históricos y la acción del derecho internacional en materia de protección de maternidad en general ver: THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. Manual del Derecho del Trabajo. Tercera edición actualizada y aumentada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998, Tomo III, pp. 130-132.

Estos mismos Convenios también contemplan la extensión o prolongación de la licencia de maternidad en 2 casos:

- En caso de que el parto se efectúe en una fecha posterior a la presunta, ambos convenios apuntan a mantener la duración de la licencia post parto contándola desde el momento en que se lleva a cabo el parto (art. 3 N° 4 Convenio 103 y art. 4 N° 5 Convenio 183).
- En el caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo o parto, ambos convenios abogan a extender el descanso prenatal si la enfermedad es consecuencia del embarazo, o extender el descanso puerperal si la enfermedad es consecuencia del parto. (art. 3 N° 5 y 6 Convenio 103 y art. 5 Convenio 183). Es menester destacar que el Convenio 183 es más amplio ya que contempla las complicaciones que pudiere haber en el embarazo para otorgar una licencia prenatal suplementaria, así como también aquellas complicaciones que puedan surgir como consecuencia del parto para extender el permiso postnatal.

c) Legislación Nacional

Antes de entrar a revisar como nuestro ordenamiento jurídico establece el derecho al descanso maternal, es necesario destacar el ámbito de aplicación de estas normas, es decir, que personas deben regirse por las normas de protección a la maternidad. El artículo 194 del Código del Trabajo prescribe todas estas normas se aplican a las trabajadoras de la administración pública, servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y cooperativas; empresas industriales, extractivas,

agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o pertenecientes a una corporación de derecho público o privado. Estas disposiciones se hacen extensivas a todas las mujeres que dependen de un empleador, incluyendo a aquellas que trabajan a domicilio. “Cabe señalar que ya no es la actividad, sino la calidad de mujer trabajadora la que se expresa en este título, y que da lugar a estas normas protectoras.”⁴⁸

Ahora, entrando propiamente en el derecho al descanso maternal en nuestra legislación nacional, encontramos las normas sobre protección a la maternidad principalmente en el Código del Trabajo en su Título II del Libro II y en algunas normas sobre Seguridad Social que revisaremos más adelante. El art. 195 inciso 1° contempla un descanso de maternidad de 18 semanas, 6 semanas para el descanso antes del parto y 12 semanas para el descanso post parto; este período concedido para el descanso maternal cumple a cabalidad el período de descanso propuesto por la Recomendación 191 en su párrafo 1.1. Este derecho se materializa con el cese de las actividades laborales que desempeñaba la mujer embarazada 6 semanas antes del parto y las 12 semanas posteriores al mismo. Ambos descansos son derechos irrenunciables y durante su vigencia queda prohibido obligar a trabajar a las mujeres en estado de gravidez. (art. 195 inc. 5°).

Nuestro Código del Trabajo, al igual que los Convenios antes mencionados, también contempla la posibilidad de extender el descanso maternal en los mismos casos ya mencionados, es decir, 1° ante el hecho de que el parto se efectúe una fecha posterior a la presunta, y 2° en el caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo o del

⁴⁸ POBLETE JIMÉNEZ, Carlos. Apuntes Guías: “Protección a la Maternidad” (Apuntes de la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Santiago, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, año 2000, p. 575.

parto. Ante el primer caso, nuestro Código del Trabajo en su art. 196, inc. 2º, prescribe lo siguiente “el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal”, es decir, empieza a contar las semanas del descanso post parto una vez que se lleve éste a cabo y no antes (descanso prorrogado). Y ante la segunda hipótesis nuestro Código Laboral prescribe en el inciso 1º del art. 196, que si la enfermedad aparece durante el embarazo la madre tiene derecho a un descanso prenatal suplementario, y en el inciso 3º del mismo establece que si la enfermedad se produce a consecuencia del parto la madre tiene derecho a un descanso puerperal prolongado o también llamado descanso de plazo ampliado.

Una crítica que se puede plantear a nuestro ordenamiento laboral en esta materia es el solo contemplar la enfermedad y no las complicaciones en el embarazo como factor decisivo a la hora de extender el descanso de maternidad, y también se cuestiona la nula flexibilidad de la madre para disponer de las semanas de descanso maternal de la manera que más le convenga.

Un elemento a favor de nuestro Código Laboral -y ausente en los Convenios- es el acierto que tuvo el legislador nacional al prescribir que los beneficios de descansos de maternidad no correspondieran exclusivamente a la madre biológica. Puede ser beneficiario de este derecho también el padre del niño en caso de fallecer la madre durante el parto o durante el período de descanso postnatal incluyendo el fuero maternal y el subsidio por descanso maternal (art. 195 inc. 3º). Nuestra legislación también contempla –como hemos visto- el derecho irrenunciable del padre a tener un permiso post natal de 5 días para atender a la madre y al hijo en sus necesidades (art. 195 inc. 2º). También nuestro legislador reconoce la existencia de permisos para la madre, el padre, o la persona que tenga a su cargo la tuición o cuidado personal del menor en caso de

riesgo de salud de un niño menor de un año (art. 199)⁴⁹, en el caso de una enfermedad grave o accidente de un menor de 18 años (Ley N° 19.505, publicada en el Diario Oficial el 25 de junio de 1997, e insertada en nuestro Código del Trabajo en el art. 199 bis)⁵⁰, y por último el permiso de 12 semanas con subsidio incluido, contemplado en el art. 200 destinado a “la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección.”

Así, nuestro legislador laboral cumple parcialmente con las recomendaciones establecidas en el párrafo 10 de la Recomendación 191, especialmente la N° 3, referida a la extensión de licencias por maternidad a la madre o padre que trabaja una vez expirado el permiso a descanso. Se trata un cumplimiento parcial ya que solo se contempla una licencia para la madre o padre que trabaja o quien tenga la tuición del menor, una vez

⁴⁹ De dicho artículo William Thayer y Patricio Novoa, en la página 137 del mismo libro antes citado, destacan los siguientes elementos afirmando lo siguiente:

“a) Del permiso por enfermedad del hijo menor de un año puede hacer uso el padre trabajador. Ordinariamente lo será la madre; en tal sentido el precepto es más bien indicativo de que la responsabilidad por el cuidado del hijo compete al padre y a la madre.

b) Tendrán también derecho a este permiso y subsidio la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado a un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.”

⁵⁰ William Thayer y Patricio Novoa, en la página 138 del libro citado anteriormente, afirman que dicha iniciativa legal se fundamentó en 2 motivaciones. La primera fue “otorgar a la madre, y eventualmente al padre, un derecho subjetivo y que el concurrir a acompañar a su hijo enfermo no quedare entregado a la decisión de las partes”. Y la segunda motivación está basada desde un punto de vista médico y espiritual en el cual “se señaló que la compañía de la madre a su hijo enfermo grave es una ayuda para la pronta recuperación del enfermo.”

Sobre el mismo art. 199 bis, se puede ver un análisis para un mayor conocimiento en la materia en: HUMERES NOGUER, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Decimoséptima edición ampliada y actualizada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2004, Tomo I, pp. 257-258.

expirada la licencia de maternidad en casos muy limitados, es decir, en casos muy limitados (aquellos del art. 199, 199 bis, y 200 del Código del Trabajo).

d) Valoración personal

Tanto el magisterio papal como nuestro derecho nacional reconocen el derecho de descanso de maternidad a la madre y también al padre y la importancia que reviste otorgar este descanso a fin de que la madre se recupere del esfuerzo físico y psicológico realizado durante el embarazo y el parto, y también cuidar del hijo recién nacido en sus primeros meses. Entre los grandes méritos de nuestra legislación se encuentran: 1° extender la aplicación de las normas de protección de maternidad a todas las mujeres trabajadoras, sin importar si se desempeñan en el sector público o privado; 2° también se destaca –aunque débilmente en los casos de los arts. 199, 199 bis y 200- que el derecho de descanso maternal no solo al período pre y post natal; y 3° otro acierto es extender este beneficio a otras personas distintas a la madre biológica.

Como vimos, el magisterio de Juan Pablo II añade una dimensión educativa al descanso por maternidad, es decir, enfoca el descanso de maternidad más allá de no volver al trabajo por algunas semanas agregándole un acompañamiento en el aprendizaje y educación del hijo. Este acompañamiento de la madre y el padre en el proceso educativo no está incluido en el descanso maternal establecido tanto en el derecho nacional como en los Convenios de la OIT. Continuando con la visión del descanso por maternidad orientado a apoyar el deber educativo que los padres tienen para con los hijos, el párrafo 10.3 de la Recomendación 191 de la OIT entrega una recomendación que perfectamente puede ser tomada desde la perspectiva propuesta por el Magisterio de Juan Pablo II. Dicho párrafo afirma:

“La madre que trabaja o el padre que trabaja deberían tener derecho a una licencia parental durante el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.”

Gracias a una licencia posterior a la expiración del descanso maternal, se posibilitaría al padre o a la madre no salir del hogar y así preocuparse del cuidado y educación del hijo. En este camino irían las propuestas de los candidatos para Presidente de la República Sebastián Piñera y Eduardo Frei -para el período 2010 al 2014- que proponen una extensión del permiso post natal de 3 a 6 meses y flexibilizar la distribución que cada mujer quiera darle.⁵¹ También constituiría una gran ayuda el perfeccionamiento del permiso post natal masculino a fin de que el padre también tenga la posibilidad de estar con su hijo en los primeros meses.⁵² Eso si, hay que buscar fórmulas adecuadas a fin de que dicha propuesta no sea excesivamente onerosa de financiar para el Estado y no traiga consigo dificultades a la madre una vez que quiera reincorporarse al mercado laboral.

Esta dimensión educativa del descanso también se podría lograr mediante la instauración de trabajos de jornada parcial para aquellas trabajadoras que tengan hijos a su cargo. Otra forma de lograr un descanso maternal apuntando a la educación del hijo es instaurar, en palabras de la doctrina social de la Iglesia, un salario familiar percibido por el cabeza de familia que permita a uno de los progenitores acompañar a los hijos en su desarrollo y educación en forma permanente.

⁵¹ respecto a la flexibilización del descanso de maternidad ver: DURÁN VALENZUELA, Ximena Patricia y SALGADO GONZÁLEZ, Patricio Enrique. La Protección de la Maternidad en el Derecho Internacional. Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Profesor guía: Ricardo Juri Sabag, Santiago, Universidad de Chile, 2003, pp. 332-357.

⁵² Ibid. pp.357-373 (ver permiso de paternidad y sus beneficios).

En definitiva, lo importante es encontrar fórmulas que permitan a los padres, y en especial a la madre por ser ella una educadora por excelencia, estar presentes en la educación de los hijos y lograr armonizar la presencia en la casa con el cumplimiento de las obligaciones laborales que tengan el o los progenitores.

3.) Subsidio al descanso maternal

Este subsidio, por maternidad, hace posible que la mujer trabajadora pueda tener un descanso por maternidad en condiciones dignas. Estas condiciones van a ser dignas en la medida que la madre, y su familia en general, no tengan que estar preocupados del dinero que puede dejar de ingresar por el cese temporal de sus actividades laborales, ya que el subsidio entregado a la trabajadora por su descanso de maternidad haría que sus ingresos no se vieran fuertemente disminuidos, y en la medida de lo posible, dichos ingresos se mantuvieran en igual cantidad.

a) Magisterio Juan Pablo II

Juan Pablo II reconoce la importancia de un subsidio por descanso de maternidad que venga en ayuda de la mujer en el período que comprende el embarazo y el posterior al alumbramiento, así como también en auxilio de la familia. En el art. 9, letra b, de la Carta de los Derechos de la Familia, prescribe lo siguiente:

“Las familias tienen el derecho de poder contar con una adecuada política familiar por parte de las autoridades públicas en el terreno jurídico, económico, social y fiscal, sin discriminación alguna.”

Más aún, en la letra b del mismo artículo, se exhorta a las autoridades públicas a adoptar medidas de seguridad social para hacer frente a distintas contingencias sociales, entre las cuales se encuentra la invalidez (es parcial si se trata de un embarazo y la posterior recuperación de la madre).

Este subsidio por descanso maternal así como cualquier otra política en materia de protección a la maternidad, según la doctrina cristiana, “debe basarse en el principio que supone reconocer adecuadamente el trabajo de las madres en el hogar por el valor que éste tiene para la familia y la sociedad.”⁵³. Es en base a este reconocimiento de las tareas maternas y el valor que ellas tienen dentro de la familia y la sociedad, por el cual debe fijarse el criterio a la hora de establecer una cuantía, duración y financiamiento de un subsidio por concepto de descanso de maternidad. Y tal como lo afirmaba la Carta de los Derechos de la Familia es el Estado quién debe cumplir con el deber de asistir a la mujer y a las familias que optan por tener hijos.

b) Derecho Internacional

En el Derecho Internacional existe un claro pronunciamiento sobre el tema. Respecto a la cuantía mínima a la que deben ascender esta prestación pecuniaria, los dos Convenios convergen en sus postulados. Ambos afirman que si se determinan las asignaciones sobre la base de los ingresos anteriores que percibía la trabajadora, el monto de los subsidios no debe ser inferior a dos tercios de esos mismos ingresos (art. 4,

⁵³ JUAN PABLO II. Discurso al consejo ejecutivo de la UNICEF, 26 de abril de 1984; en L' OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 10 de junio de 1984, N° 24, p. 23.

Nº 6 Convenio 103; y art. 6, Nº 3, Convenio 183). Respecto a la cuantía de las prestaciones en dinero, sin importar el sistema de asignación de recursos, ambos Convenios están de acuerdo en afirmar que la cantidad otorgada para el subsidio debe ser lo suficiente para garantizar a la madre y al hijo condiciones de salud y nivel de vida adecuada (art. 4, Nº 2 Convenio 103; y art. 6, Nº 2 Convenio 183).

En cuanto al financiamiento de estas prestaciones, ambos Convenios establecen que los recursos destinados a cubrir la necesidad de las mujeres en estado de gravidez deben ser obtenidos en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos (art. 4, Nº 4 Convenio 103; y art. 6, Nº 8 Convenio 183). Resulta conveniente destacar que el Convenio más reciente -en el mismo art. 6, Nº 8- considera la posibilidad de otro sistema de financiamiento al abrirse a la posibilidad de aceptar la legislación y práctica nacional. Este mismo Convenio, en el mismo artículo y numeral en su parte final, se pronuncia sobre la posibilidad de que el empleador financie directamente las prestaciones solo cuando:

- “esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
- se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.”

Siguiendo en el tema del financiamiento del subsidio a la maternidad, el Convenio 103 en su art. 4, Nº 7 y que posteriormente lo retoma la Recomendación 191 en su párrafo 4, afirma la necesidad de hacer partícipes a los empleadores o a los empleadores en conjunto con los trabajadores –sin distinción de sexo- de financiar dichas

prestaciones mediante cotizaciones o impuestos para así lograr una responsabilidad social, y no solo de la mujer, en el proceso reproductivo.

Y también es menester destacar que ambos Convenios pretenden que dichas prestaciones pecuniarias alcancen a cubrir a todas las mujeres posibles, prescribiendo que aquellas trabajadoras que no reúnan pleno derecho los requisitos necesarios para adquirir este beneficio, tengan derecho a recibir estas prestaciones con cargo a los fondos de asistencia pública (art. 4, N° 5 Convenio 103; y art. 6, N° 6 Convenio 183).

c) Legislación Nacional

En el ámbito nacional, encontramos que el subsidio maternal es definido como “el pago a la trabajadora que se encuentra gozando de los descansos y permisos de las remuneraciones o rentas imponibles que percibía con anterioridad a tales descansos, y cuyo monto equivale al cien por ciento de dicha remuneración o renta”.⁵⁴

En nuestro ordenamiento jurídico, mientras tanto, el art. 198 del Código del Trabajo -acogiendo lo sugerido por el párrafo 2 de la Recomendación 191- establece que la cuantía del subsidio debe ser equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que percibía la trabajadora. Este subsidio debe cubrir el descanso por maternidad contemplado en el art. 195, e incluso aquellos descansos prorrogados contemplados por el art. 196 (como puede ser el caso de enfermedad de la madre). Este

⁵⁴ DURÁN VALENZUELA, Ximena Patricia y SALGADO GONZÁLEZ, Patricio Enrique; Op. cit, pp. 209 y 210.

derecho a subsidio, como ya resulta característico en nuestra legislación, le pertenece a la madre en primer lugar, y le corresponderá al padre en caso de fallecimiento de la madre durante el parto o durante el período de descanso postnatal (art. 195 inc. 3° y art. 8 DFL N° 44).

Siguiendo con la revisión de nuestro ordenamiento jurídico, nos encontramos que en materia de subsidio por concepto de descanso de maternidad no solamente se encuentra regulado en el Código del Trabajo, sino también en leyes de Seguridad Social. Así, encontramos el Decreto con Fuerza de Ley N° 44, que fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, publicado en el Diario Oficial el 24 de julio de 1978.

En nuestro sistema de Seguridad Social, una causa de subsidio por contingencias sociales es la maternidad, así como también la enfermedad común, accidente del trabajo, enfermedad profesional, cargas familiares y la cesantía. La mujer, al verse incapacitada temporalmente debido a su embarazo, no puede cumplir con sus obligaciones laborales, por tanto, el empleador tampoco se ve obligado a cumplir con su obligación de remunerar a la trabajadora. Esta situación provoca la llamada suspensión de la relación laboral. Y es aquí donde la seguridad social en el DFL N° 44, a través del sistema de subsidios, entra a jugar un rol muy importante, ya que reemplaza la remuneración de la trabajadora embarazada por un subsidio equivalente a la misma durante el período de incapacidad laboral que le asista a cada mujer en particular.

La protección que nuestro sistema otorga a esta contingencia comprende no sólo el período de embarazo y el parto de la mujer trabajadora, también se extiende a un período posterior al nacimiento o puerperio (ejemplos: descanso postnatal y descanso postnatal prolongado de los art. 195, inc. 1° y art 196, inc. 3° respectivamente del Código del Trabajo; permiso de la madre por enfermedad grave del hijo menor de un año del art.

199, inc. 1° del mismo cuerpo legal; permiso de la madre para atender a menor de 18 años “por motivo de con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte” según el art. 199 bis; y el cuidado de un menor inferior a seis meses establecida judicialmente por haberle otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección del art. 200.

Los beneficios que proporciona dicha cobertura alcanzan no sólo a la trabajadora en estado de gravidez o madre de un recién nacido, sino además, en algunos casos, se extienden también al padre trabajador (ejemplo: el mencionado caso del art. 195, incisos 2° y 3° del Código del Trabajo; también puede ser destinatario el padre en el caso del permiso del art. 199 inc. 1°, Código del Trabajo y el caso del art. 199 bis) o a otra personas distintas de padre o de la madre (descanso del art. 199 para el trabajador o trabajadora que tenga a su cuidado a un menor de un año en el caso que se le haya otorgado la tuición judicial o cuidado personal como medida de protección; y en el caso del art. 199 bis a quien acredite la tuición o cuidado del menor de 18 años).

Es necesario mencionar que el DFL N° 44 respecto a las mujeres trabajadoras, exige una serie de requisitos para tener derecho a los subsidios pecuniarios que apuntan a cumplir un tiempo mínimo de afiliación previsional y de cotizaciones pagadas distinguiendo entre trabajadora dependiente y trabajadora independiente (ver art. 4 DFL N° 44).

Y, por último, respecto al financiamiento del subsidio por descanso maternal es necesario distinguir entre dos grupos de descansos y permisos:

“a.- Descanso pre y postnatal, permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año, y permiso para el cuidado personal de un menor de edad inferior a 6

meses, respecto de quien se tenga el cuidado personal y se haya iniciado un juicio de adopción plena: el subsidio correspondiente se financia con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, que es un fondo constituido exclusivamente con aporte fiscal, cualquiera sea la afiliación previsional y de la salud de la trabajadora o trabajador beneficiado.

b.- Demás descansos de maternidad y permisos: el subsidio por incapacidad laboral se financia con cargo a la cotización obligatoria para el régimen de prestaciones de salud, que corresponde al 7% de la remuneración o renta imponible de cargo de la trabajadora.”⁵⁵

d) Valoración personal

Tanto en el derecho internacional como en el derecho nacional se logra observar una gran preocupación por establecer un sistema de seguridad social que enfrente en forma adecuada la contingencia que significa un embarazo a nivel económico en una familia. El magisterio de Juan Pablo II también apunta al deber del Estado a proveer un fortalecimiento de las medidas de seguridad social que amporen a las familias en las diversas contingencias sociales, especialmente en la maternidad que significa la continuidad de la raza humana y cumplimiento del mandato divino al hombre de multiplicarse.

⁵⁵ ROZAS DIAZ, Marcela. Subsidios por incapacidad laboral. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Profesor Guía: Jorge Drago M. Santiago, Universidad de Chile, 2003. pp. 59 y 60.

El Papa polaco afirma que, el criterio orientador a la hora de hablar sobre un subsidio en ayuda a la maternidad y que mitigue la pérdida de ingresos producida por el descanso que debe tener la madre, es reconocer el trabajo de las madres en el hogar, la familia y en la sociedad. Una expresión de esta directriz propuesta por el Papa la recoge el derecho internacional, específicamente el art. 4, N° 7 del Convenio 103 y el párrafo 4 de la Recomendación 191, que proponen financiar los fondos de este subsidio con los impuestos o cotizaciones de todos los empleadores y trabajadores –hombres y mujeres– para que así la sociedad entera se haga responsable del proceso reproductivo y de la maternidad.

A esta propuesta, creemos que habría de incluirse como actor a los sujetos que participan del financiamiento del subsidio por maternidad al Estado. Así se formaría un financiamiento tripartito entre el Estado (quien puede financiar la mayor parte del subsidio y no en su totalidad como ocurre hoy), el empleador y el trabajador. Con esta propuesta, por un lado se abaratan los costos que el Estado debe asumir en esta materia y, por otro lado, se logra que la sociedad en su totalidad asuma en forma real y no solo a través del aporte estatal a través de los empleadores y trabajadores de todo el país.

4.) Derecho a alimentar al hijo(a)

Alimentar al hijo, especialmente en sus primeros años de vida, resulta de vital importancia para la salud física y sobrevivencia del niño. Además en los primeros meses de vida, cuando la madre amamanta al hijo pequeño, se produce entre ellos un vínculo especial de afecto y cariño que conlleva el desarrollo afectivo del niño. Por todo ello, resulta fundamental garantizar este derecho para las madres trabajadoras o a los padres en ausencia de la mujer.

a) Magisterio Juan Pablo II

Juan Pablo II destaca en su magisterio los grandes beneficios que acarrea consigo la lactancia materna y llama a no abandonar esta práctica. Estos beneficios se pueden dividir en dos grandes grupos:

- Por un lado se encuentran los beneficios físico-biológicos. Acá resaltan la protección contra las enfermedades infantiles, también la lactancia otorga una alimentación adecuada mediante la entrega de los nutrientes necesarios para el desarrollo y crecimiento del recién nacido.

- Por otro lado están los beneficios psicológicos, especialmente para el niño. Al respecto afirma el Papa, ante la Academia Pontificia de Ciencias, que “este modo natural de alimentar puede crear vínculos de amor y seguridad entre la madre y el hijo, y permitir que éste afirme su presencia como persona a través de la interacción con la madre”⁵⁶. La lactancia es una instancia que permite a la madre educar a su hijo recién nacido y al niño le permite descubrir paulatinamente su identidad como persona.

⁵⁶ JUAN PABLO II. Discurso a los miembros de la Academia Pontificia de Ciencias, 12 de mayo de 1995; en L' OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 26 de mayo de 1995, N° 21, p. 9.

Otro aspecto que llama la atención del Santo Padre respecto al derecho de alimentar al hijo es la disminución en el modo de alimentar al hijo mediante la lactancia. Entre los factores que explicarían esta baja –según explica a la Academia Pontificia de Ciencias- se encuentran las obligaciones cada vez mayores a la que se encuentran sometidas las mujeres, también las estrategias de mercado que promueven formas alternativas de alimentación, la urbanización y las políticas de asistencia sanitaria.

Ante este escenario, y siguiendo las posturas de las investigaciones científicas sobre el tema, exhorta a las familias y a los gobiernos a garantizar que las mujeres puedan amamantar a sus hijos durante los primeros meses de vida (4 a 6 meses aproximadamente desde el nacimiento del menor) y posteriormente continuar esta práctica complementándola con otros alimentos que contengan los nutrientes adecuados hasta el segundo año de vida o más si así se requiere.

Por todo lo anterior se hace urgente y necesario ayudar a la mujer en diversos ámbitos para que lleve a cabo esta labor tan hermosa de alimentar a un hijo:

- Un primer factor a tener en cuenta es el tiempo que la madre debe disponer para amamantar al niño. El tiempo dedicado a esta actividad debe ser suficiente para que el hijo pueda ingerir la cantidad de alimento adecuado que le permita incorporar en su organismo los nutrientes necesarios para su desarrollo y crecimiento. Dicho lapso de tiempo no es prudente que se vea desplazado, o peor aún, suprimido por las obligaciones laborales de la mujer ya que se le impide al recién nacido alimentarse en forma adecuada e ir constituyendo un vínculo de amor con su madre. Hay que tener en cuenta que en lo referente a la lactancia solo es la mujer quien puede llevarla a cabo y nadie puede reemplazarla. Por esto es necesario fomentar políticas sociales y condiciones laborales que permitan a las madres amamantar a sus hijos, sin que la maternidad se constituya en un

factor de discriminación. Un ejemplo de esto último puede ser permitir a las madres, cuando ello sea posible, trabajar desde sus casas para así poder alimentar en forma tranquila a su hijo sin necesidad de preocuparse de las distancias que separan el lugar de trabajo de la madre respecto al lugar donde se encuentre el niño.

- Un segundo factor lo constituye la información respecto a la lactancia, sus ventajas y dificultades que puede presentar en algunos casos. Es necesario que la madre -y el padre para colaborar en lo que sea necesario- tenga la información necesaria a fin de saber con cuánta frecuencia de tiempo tiene que alimentar al hijo, cuántas veces al día debe alimentarlo, cuánta cantidad de alimento debe ingerir el pequeño cada vez que su madre lo amamanta, cuál(es) es(son) la(s) posición(es) adecuada(s) para efectuar la lactancia del menor, y todas las dudas que surjan en cada caso en particular. También la madre y el padre necesitan saber que alimentos son los convenientes para que el hijo –una vez concluido el período de lactancia- continúe creciendo y desarrollándose en forma óptima de acuerdo a su edad.

- Un tercer y último factor es la asistencia sanitaria que deben recibir las mujeres en los temas referidos a la nutrición infantil de sus hijos. Para lograr esto, es necesario formar y apoyar en forma adecuada a los profesionales de la salud que ayuden a las mujeres en esta área. También hay una asistencia material, por parte del Estado de acuerdo al principio de subsidiariedad revisado al término del primer capítulo, que debe apuntar a aquellas familias que no tengan los recursos necesarios para alimentar al hijo una vez concluida la etapa de lactancia.

En definitiva, es importante tomar en cuenta a la mujer por lo que aporta a la sociedad (el genio de la mujer como lo llama Juan Pablo II) y no evaluarla en base a

criterios económicos o de productividad. Si solo nos regimos por dichos parámetros puramente utilitaristas, los niños se verán desplazados y desprovistos del cuidado y alimento que la madre les proporciona. Y una visión así de la sociedad es contraproducente consigo misma, ya que son los niños quienes regirán la sociedad en el futuro.

b) Derecho Internacional

En el derecho internacional la OIT se pronuncia sobre este particular derecho. Ambos Convenios otorgan este derecho a la madre a fin de que ella pueda tranquilamente alimentar a su hijo y el niño reciba los nutrientes necesarios para su pleno desarrollo físico y psicológico. Este derecho, tal como lo expresan los Convenios, autoriza a la madre a interrumpir la jornada laboral por un lapso de tiempo determinado a fin de dar cumplimiento a su labor de madre, y exige que el tiempo destinado a estas tareas se contabilicen como horas de trabajo y remunerarse como tales (art. 5 Convenio 103 y art. 10 Convenio 183).

c) Legislación Nacional

Nuestro ordenamiento jurídico laboral también reconoce este derecho regulado en el art. 206 del Código del Trabajo, al indicar que las mujeres pueden disponer de dos porciones de tiempo, que no excedan de una hora diaria, para alimentar a sus hijos menores de 2 años. Al igual que los Convenios de la OIT, se deben contar como horas

trabajadas aquellas que las madres destinan a alimentar a sus hijos y que deben ser remuneradas como tal.

En nuestro país, el legislador ha ideado un mecanismo con la intención de facilitar la materialización de este derecho, imponiendo a los empleadores la obligación de mantener salas cunas anexas e independientes al lugar de trabajo de las madres. (art. 203 y 206, incisos 2º, 3º y 5º, Código del Trabajo); la opción de mantener una sala cuna con otros empleadores (caso de centros comerciales o industriales administrados todos bajo una misma razón social y que en su totalidad cuente con 20 o más trabajadoras); o como tercera opción la posibilidad de designar y mantener una sala cuna externa autorizada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

La imposición del legislador a los empleadores, sin embargo, es solamente exigible en los casos en que la empresa tenga contratadas a veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. Resulta extraño el criterio numérico fijado por el legislador para imponer la obligación de salas cunas que a todas luces es arbitrario y, además, son todos los padres y madres (y no solo aquellos que se desempeñan en empresas de tales características) quienes necesitan de terceras personas que acudan al cuidado de sus hijos mientras ellos trabajan⁵⁷. El empleador, igualmente, tiene que hacerse cargo de los costos de transporte tanto del menor para llegar a la guardería como de la madre que concurre a alimentar a su hijo. También es obligado el empleador a

⁵⁷ MACÍAS CIFUENTES, Lorena. Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre protección a la maternidad. Comparación con la legislación nacional. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Profesor Guía: Jorge Drago M. Santiago, Universidad de Chile, junio de 2004, pp. 137 y 138.

conceder un aumento necesario de tiempo en el permiso otorgado a la trabajadora para alimentar a su hijo en caso de que la sala cuna se encuentra lejos de su recinto de trabajo.

La idea del legislador de imponer la obligación de mantener salas cunas al empleador no proviene de los Convenios de la OIT, sino que proviene de una fórmula sugerida por la Recomendación 191, en su párrafo 9, que afirma: “Cuando sea posible, deberían adoptarse disposiciones para establecer instalaciones que permitan la lactancia en condiciones de higiene adecuadas en el lugar de trabajo o cerca del mismo”.

Todas estas medidas, como ya afirmamos, tiene una excelente intención de ayudar a las mujeres trabajadoras a alimentar a sus hijos; sin embargo, también se dice que estas mismas medidas –al tener que asumir los costos el empleador- terminan por minar las intenciones de contratar a mujeres para desempeñarse en distintos ámbitos del mundo laboral debido a sus elevados costos.

d) Valoración personal

Se puede apreciar que tanto el magisterio de Juan Pablo II así como los Convenios de la OIT y la legislación nacional reconocen el derecho de la madre a alimentar al hijo. Juan Pablo II ahonda en los beneficios que acarrea tanto para la madre como para el hijo realizar la tarea de llevar a cabo la lactancia materna. Estos beneficios tienen que ser tomados en cuenta por nuestro derecho nacional a la hora de legislar sobre la materia.

Uno de los aspectos a corregir y revisar en nuestra legislación es la obligación del empleador de hacerse cargo de los costos de la instalación y mantención de una sala cuna en caso de tener a 20 o más trabajadoras contratadas en su empresa. Considerando

que la instalación de salas cunas tienen la finalidad de materializar el derecho de la madre de alimentar a su hijo, y teniendo en cuenta la doctrina social de la Iglesia -más específicamente el principio de subsidiariedad- debería ser el Estado quien asumiera dichos costos en el caso de que la madre tenga que trabajar fuera de la casa y no tenga donde dejar al niño. Así, el Estado debería entregar el dinero suficiente a las empresas o a la JUNJI a fin de que puedan disponer la infraestructura necesaria para montar una sala cuna. Para evitar grandes costos es posible diseñar un financiamiento tripartito entre Estado, empresa o empleador y trabajador. En una dirección similar apuntan los profesores Thayer y Novoa quienes proponen, respecto de la obligación de la instalación y mantención de las salas cunas, una flexibilización en su cumplimiento y hacen un llamado a optar por alternativas adicionales al cumplimiento de esta obligación, para que así toda la reglamentación relativa a las salas cunas apunte hacia la seguridad social y no implique “un recargo de costos para el empleador o la empresa, pues ello conspira contra la igual opción al trabajo de la mujer”⁵⁸. Por lo demás esta flexibilización, al facilitar el cumplimiento de todas las obligaciones referentes a la alimentación y salas cunas, probablemente evite el burlar la ley (ejemplo: una empresa que contrata un máximo de 19 trabajadoras para así no llegar al mínimo legal de 20 que obliga a cumplir con la instalación y mantención de salas cunas) y así no tener que hablar de “letra muerta”.

Juan Pablo II señalaba, como uno de los factores preponderantes a fin de crear las condiciones necesarias para que la madre pueda alimentar a su hijo principalmente en el período de lactancia el tiempo disponible para llevarlo a cabo. Una propuesta, aunque solo entregaría una solución en algunos casos, sería posibilitar a la madre trabajadora cumplir sus obligaciones laborales desde su casa para así poder alimentar en forma tranquila a su hijo sin necesidad de preocuparse de las distancias que separan el lugar de trabajo de la madre respecto al lugar donde se encuentre el niño. En los casos en que no

⁵⁸ THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, Op cit., p. 144.

sea posible trasladar a la trabajadora a su casa, es necesario procurar que la distancia entre el lugar de trabajo y la sala cuna de la empresa sea reducida para así facilitar la labor de la madre.

Lo fundamental según la doctrina cristiana, es orientar nuestra legislación laboral en la vía en la que se permita y promueva a la madre a dar alimento a su hijo en los primeros meses durante la lactancia y posteriormente se le informe acerca de los alimentos adecuados para ayudar al crecimiento y desarrollo posterior del hijo.

5.) No discriminación

Este derecho es uno de los pilares fundamentales para el funcionamiento armónico de estos derechos para la protección de la maternidad, ya que la maternidad en muchas ocasiones se convierte o se hace ver como un obstáculo al legítimo deseo de las mujeres trabajadoras por acceder o permanecer en un empleo o cargos públicos, así como también el aspirar a una justa e igualitaria remuneración (esto último será tratado como un derecho particular más adelante). Esta situación constituye una forma de discriminación no tolerada por el magisterio pontificio, por el derecho internacional y por nuestro ordenamiento; y que el principio de no discriminación está llamado a evitar y sancionar en aquellos casos en que se presente.

a) Magisterio Juan Pablo II

Al respecto, el Papa es tajante al afirmar, en primer lugar, que las diferencias entre hombres y mujeres no están constituidas para que uno oprima, domine o discrimine al otro, sino que tales diferencias sirvan para que ambos se ayuden mutuamente (tal como afirma el relato de la Creación en el libro del Génesis). Y en segundo lugar, afirma que la maternidad no puede ser motivo alguno para discriminar a la mujer en el trabajo y hacerla sentir inferior por el hecho de ser madre; al contrario, debe ser motivo de orgullo para la sociedad entera el que una madre pueda dedicarse al cuidado y educación de sus hijos. Al respecto, la Carta de los Derechos de la Familia, en su art. 10, letra b), es clara al afirmar que:

“Las familias tienen derecho a un orden social y económico en el que la organización del trabajo permita a sus miembros vivir juntos, y que no sea obstáculo para la unidad, bienestar, salud y estabilidad de la familia, ofreciendo también la posibilidad de un sano esparcimiento.

b) El trabajo de la madre en casa debe ser reconocido y respetado por su valor para la familia y la sociedad.”

Como hemos visto al término del capítulo II -específicamente en el n° 6 del mismo- la doctrina social de la Iglesia propone una promoción social de la mujer que le otorgue la posibilidad, por derecho propio, de acceder a cargos públicos y puestos de trabajos en empresas privadas, con la salvedad de que dicho trabajo no signifique abandonar el cuidado, acompañamiento y educación de sus hijos. Para la Iglesia, no es factible que la sociedad sacrifique la educación y cuidado de los hijos y de la familia para que la mujer pueda insertarse y desenvolverse en el mercado laboral.

También la Iglesia habla de discriminación contra la mujer cuando ella, al optar quedarse en la casa para supervisar el cuidado y educación de sus hijos, no ve reconocida en forma justa su labor de madre por la sociedad, e incluso muchas veces se siente despreciada ya que pareciera que la maternidad la oprime y le impide realizarse como persona. Esta idea o visión contraria a la maternidad, que también promueve el aborto y la reducción de la tasa de natalidad como derechos de la mujer, resulta absurda según la enseñanza católica, ya que es la maternidad el camino para asegurar la supervivencia de la sociedad en el futuro.

Por otro lado, la doctrina católica, consciente de los altos costos que implica muchas veces contratar a una mujer para que ocupe un puesto de trabajo, afirma que habrá discriminación contra ella y no estará en igualdad de condiciones con el hombre mientras sean los privados quienes tengan que asumir dichos costos. Ante esta realidad, la Iglesia llama al Estado a tomar las iniciativas legislativas necesarias a fin de corregir este foco de desigualdad, tomando como principio orientador su rol subsidiario.⁵⁹

Por todo ello, la Iglesia exhorta incansablemente a todos los gobiernos, a la comunidad internacional y a los empleadores del mundo entero a buscar y diseñar una nueva organización del trabajo y de todo el proceso laboral “de manera que sean respetadas las exigencias de la persona y sus formas de vida, sobre todo su vida doméstica, teniendo en cuenta la edad y sexo de cada uno”⁶⁰. Así, las mujeres podrían trabajar en labores para las que se encuentren capacitadas sin abandonar su carácter propio de madre. Esta nueva organización del trabajo también alcanza al hombre y padre de familia, ya que la responsabilidad de ser el sostenedor y proveedor de la familia no puede justificar su ausencia permanente de la casa y de sus hijos que necesitan de la

⁵⁹ Ver relación en nota a pie de página N° 35.

⁶⁰ JUAN PABLO II. *Laborem, cit.*, N° 19.

seguridad que él les transmite. En definitiva, es necesaria una organización del trabajo y del proceso laboral que se adapte a las necesidades de la familia -futuro de la sociedad- y que no se convierta en un mecanismo que las destruya y desintegre.

b) Derecho Internacional

En el ordenamiento internacional, el Convenio 103 ya mencionado no se pronuncia en forma explícita, pero da a entender que no se aceptan prácticas discriminatorias contra la mujer trabajadora que tiene hijos, garantizando la absoluta prohibición de despedir a la mujer mientras esté en vigencia su descanso de maternidad (art. 6). Mientras el Convenio 183 se pronuncia explícitamente acerca del tema, consagrando la obligación para los Estados miembros de adoptar las medidas necesarias y adecuadas para garantizar que la maternidad no sea causa de discriminación en el empleo y también en el acceso al trabajo (art. 9.1). También este mismo Convenio, en su art. 9.2, exige adoptar medidas tendientes a prohibir la exigencia a las mujeres que buscan un trabajo de un examen o certificado que verifique si están embarazadas o no; a menos que según la legislación nacional:

- esos trabajos estén prohibidos total o parcialmente para embarazadas o lactantes
- o que puedan presentar un riesgo para la salud de la mujer y/o del hijo.

Profundizando en este derecho, una de las herramientas que ha encontrado la OIT para hacer exigible este derecho una vez que la mujer consigue un puesto de trabajo y se desempeña en el, es la protección al empleo. A través de sus Convenios, reconoce jurídicamente la garantía de la madre para desempeñar sus labores como tal sin poner en

riesgo su trabajo. El Convenio 103, en su art. 6, consagra este derecho sancionando la ilegalidad de despedir a una trabajadora que esté haciendo uso de su descanso de maternidad, consagrándola como una prohibición absoluta. En cambio, el Convenio 183 consagra la prohibición de despedir a una trabajadora que esté haciendo uso de su licencia de maternidad, aunque no como una prohibición absoluta; ya que dicho instrumento legal contempla la posibilidad de despedir a una trabajadora en esta situación siempre y cuando los motivos del despido no estén relacionados “con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia.” (art. 8.1 Convenio 183). El mismo cuerpo legal consagra a quién le corresponde la carga de la prueba en caso de despido de la trabajadora, que corresponde al empleador. Este Convenio, por último, garantiza a la mujer “el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.” (art. 8.2).

c) Legislación Nacional

Apuntando a la legislación nacional encontramos, en primer lugar, nuestra Constitución Política de la República, que consagra la prohibición de todo tipo de discriminación en el mundo del trabajo afirmando la prohibición de cualquier discriminación que no se fundamente en la capacidad o idoneidad de la persona (art. 19, N° 16°, inc. 2°). En esta misma línea nuestro Código del Trabajo, en su art. 2°, incisos 3° y 4°, estipula el principio de no discriminación estableciendo que la exclusión o preferencia basada en motivos de sexo constituye un acto discriminatorio contrario a los principios de las leyes laborales. El legislador chileno, manifestando su voluntad de hacer realidad este principio, estableció en el inciso final del art. 194 lo siguiente: “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.”

Para que este derecho de no discriminación tuviese un mecanismo que posibilitase llevarlo a la práctica y no quedara solo en el papel, nuestro legislador instituyó en el Código del Trabajo uno de los tantos procedimientos que estableció el nuevo proceso laboral, llamado “procedimiento de tutela laboral” (art. 485 y siguientes del Código del Trabajo, Ley 20.087, publicada en el Diario Oficial el 3 de enero de 2006). Dicho procedimiento establece normas precisas que protegen varias garantías constitucionales y las garantías laborales del art. 2 del Código del Trabajo (prohibición de actos discriminatorios) en caso de que dicha violación se produzca con motivo de una relación laboral. Por tanto, en caso de que una trabajadora sufra un acto discriminatorio por causa de su sexo, tiene la posibilidad de recurrir a la justicia ordinaria mediante un procedimiento claro, rápido y transparente. Sin embargo, una crítica que se plantea a este nuevo tipo de procedimiento laboral es la imposibilidad de aplicar dichas normas a actos discriminatorios ocurridos antes de la celebración del contrato de trabajo (ejemplos: aviso de trabajo que exija como requisito vivir en el barrio alto de la capital, exigir algún apellido de renombre o exigir determinado color de pelo).

Al igual que la OIT, nuestro país también contempla como mecanismo concreto para evitar la discriminación contra la madre trabajadora el fuero laboral por motivo de la maternidad. Se le conoce comúnmente como fuero maternal, y puede definirse como “una calidad especial que asiste a la trabajadora embarazada, derivada precisamente de su estado de gravidez, en virtud de la cual el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo, sino con autorización previa del juez competente”⁶¹.

⁶¹ MACÍAS CIFUENTES, Lorena, Op. cit., p. 135.

Este derecho está reconocido en el art. 201 del Código del Trabajo, en relación con el art. 174 del mismo cuerpo legal. Consagra la prohibición de despedir a una trabajadora durante su embarazo hasta un año después de expirada la licencia de maternidad (respecto al tiempo de duración del fuero maternal, los profesores Thayer y Novoa afirman acertadamente que en el caso de un descanso postnatal ampliado, “el plazo de un año se cuenta a partir del término de la ampliación y no desde el término del período normal de las 12 semanas del descanso puerperal.”⁶²). Con este mecanismo, el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de la madre trabajadora que goza de este fuero laboral si no es con autorización previa de juez competente, y que la solicitud de despido se fundamente en las causales contempladas en el Código del Trabajo en el art. 159 N° 4 (vencimiento plazo del contrato de trabajo), N° 5 (conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato), o en aquellas que contempla el art. 160 (aquellas causales de terminación del contrato de trabajo que no dan lugar a indemnización por tratarse de incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador o acometer conductas indebidas). Si el desafuero, y en consecuencia el despido, se produce mientras este gozando del descanso maternal, igualmente seguirá percibiendo el subsidio por maternidad del art. 198. Hoy en día, con la reforma procesal laboral, existe un nuevo procedimiento más expedito para reclamar en aquellas contiendas en materia de vulneración de fuero laboral, el llamado procedimiento monitorio (arts. 496 a 502 Código del Trabajo)

El legislador nacional también se coloca en el escenario de que la trabajadora ignore su estado de embarazo o tuición del menor en las condiciones que detalla el inciso 2° del art. 201 y el empleador pone término al contrato de trabajo contraviniendo el fuero maternal. En este caso, según prescribe el art. 201 inc. 4°, el despido queda sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo. Para exigir sus derechos la trabajadora debe presentar certificado médico o una copia autorizada de la resolución judicial que haya otorgado la

⁶² THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio, Op cit., p. 139.

tuición o cuidado personal del menor dentro del plazo de 60 días hábiles siguientes al despido. Con esto, el empleador debe reintegrar a la trabajadora y pagar la remuneración correspondiente al período que estuvo despedida indebidamente, siempre y cuando la mujer todavía no tuviere derecho al subsidio del art. 198.

Nuestra legislación, además, contempla más destinatarios del beneficio de fuero maternal, no solamente la madre. Así, el padre también puede ser gozar de esta calidad especial si la madre muere durante el parto o durante la vigencia del descanso postnatal, excepto en el caso de que el padre haya sido privado del menor por sentencia judicial (art. 195 inc. 2° y 3°). También se contempla la extensión de este beneficio a hombres o mujeres solteros o viudos que manifiesten su intención de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley 19.620 sobre Adopción de Menores; en este caso, el plazo es igual a la vigencia del fuero maternal –es decir hasta 1 año de expirado el descanso de maternidad de la madre biológica- y se contara este plazo a partir de la fecha en que “el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.” (art. 201, inc. 2°).

d) Valoración personal

Es posible observar que tanto el derecho internacional como la legislación nacional el principio de no discriminación va enfocado a la mujer trabajadora, y más específicamente a la madre trabajadora mediante el fuero laboral que les asiste; en cambio, el magisterio del Papa polaco aboga por la no discriminación de la mujer y la madre que se desempeña en un puesto de trabajo o en el hogar.

El Papa, además, extiende el principio de no discriminación al Estado para que éste asuma los mayores costos que implica contratar a una mujer –principalmente aquellos referidos a la protección de maternidad- y no sean los empleadores quienes asuman dicho gasto. También extiende la aplicación de este principio a la organización que debe tener el trabajo a fin de posibilitar al padre y a la madre estar físicamente con los hijos y acompañarlos en su desarrollo y apoyar su educación. En definitiva lograr una organización del trabajo que impida la disgregación de la familia.

La visión que nos presenta el magisterio de la Iglesia es un llamado a nuestra legislación a fin de reducir la discriminación que sufren las madres que trabajan fuera y dentro del hogar. Es necesario que nuestra legislación abogue por una revalorización de las tareas maternas y paternas para así favorecer a la familia. Una forma de revalorizar las labores desempeñadas por la madre en la casa es la instauración, mediante subsidios u otra forma, de una remuneración para las dueñas de casa (analizada más adelante) o de un salario familiar que sea suficiente para el mantenimiento de todos los miembros que componen la familia y posibilite la presencia de los padres en la casa con sus hijos. Y otra forma de combatir la discriminación contra la mujer en el trabajo es trasladar los costos que asumen los privados al contratar a una mujer hacia el Estado haciéndose cargo, por ejemplo, de los gastos que significa instalar y mantener una sala cuna; ante este escenario, propusimos anteriormente un financiamiento tripartito para la instalación y mantenimiento de las salas cunas entre Estado, empleador y trabajador.

6.) Prohibición de desarrollar determinados trabajos

Esta prohibición busca reducir las complicaciones y enfermedades que puede acarrear el estado de embarazo de la mujer con la realización de ciertas labores que pueden atentar contra la salud de la madre y del hijo que está por nacer. Esta prohibición generalmente comprende todo el período del embarazo, y su aplicación más concreta se lleva a cabo desde el comienzo o conocimiento del estado de gravidez hasta el comienzo del descanso por maternidad.

a) Magisterio Juan Pablo II

La preocupación, en el Magisterio Pontificio de Juan Pablo II, por la salud de la mujer en estado de gravidez -mientras se encuentra desempeñando sus obligaciones como trabajadora- y la del hijo dentro del vientre materno es explícita, y se refleja en la postura a favor de la vida que muestra el Vicario de Cristo a lo largo de todo su pontificado.

Sin embargo la visión del Papa polaco es más amplia en comparación al panorama que nos entregan el derecho internacional y la legislación nacional (tal como lo veremos más adelante), ya que insiste en lo importante que es resguardar la salud de la madre – prohibiéndole realizar ciertos trabajo y restringiéndole la carga horaria- no solo durante el período que comprende el embarazo, sino durante toda su vida. La visión papal se fundamenta en el hecho de considerar a la mujer como el centro y pilar fundamental de la familia y del buen funcionamiento del hogar.

Son demasiadas las labores y responsabilidades de las mujeres como dueñas de casa y educadoras de los hijos (fundamental resulta su rol en los primeros años de vida del niño) como para que además deba soportar un trabajo pesado y un horario excesivamente cargado. Además, hay que considerar que todas estas obligaciones de la mujer en todos los ámbitos de la familia constituyen un aporte fundamental al futuro de la sociedad, y no solo hay que tomar en cuenta el aporte que entrega la mujer en el mundo laboral.

Por tanto, si las mujeres, que además de ser madres, se desempeñan en una profesión u oficio en condiciones adversas que perjudican su salud, es la familia entera la que resulta perjudicada, partiendo por el padre y continuando con los hijos. Enfocándose en el problema del exceso de trabajo fuera de la casa, Juan Pablo II afirma: “Efectivamente, muchas mujeres siguen trabajando en tres turnos: por tanto, también en horas nocturnas, lo que contribuye a la difusión de algunas enfermedades profesionales. Este hecho puede provocar también un aumento de conflictos en el seno de las parejas conyugales. Por consecuencia, muchas mujeres se ven obligadas a educar solas a sus propios hijos y a proveer por su subsistencia material.”⁶³.

⁶³ JUAN PABLO II. Discurso a las obreras de la fábrica textil “Uniontex”, Lodz, Polonia, 13 de junio de 1987; en L’ OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 5 de julio de 1987, N° 27, p. 11.

b) Derecho Internacional

Revisando el derecho internacional, nos encontramos que el Convenio 103 no se pronuncia sobre este tópico. Si lo hace el Convenio 183 que en su art. 3° -con el objetivo de proteger a las madres y a sus hijos de todos aquellos trabajos que pudiesen ser perjudiciales o peligrosos para la salud- prescribe a todos los Estados miembros, previa consulta con las organizaciones que representan a los empleadores y trabajadores, “adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.”.

Del precepto legal transcrito podemos sacar tres conclusiones. En primer lugar, esta norma busca entregar estabilidad al embarazo de la mujer y no someterla a riesgos innecesarios a fin de que el embarazo pueda llegar a buen curso. En segundo lugar, son motivos de salud –tanto de la madre como del hijo- los que justifican realizar excepciones a la prohibición de discriminar, como puede ser solicitar certificados de embarazo a fin de evitar colocar a la madre en actividades prohibidas por ley o aquellas que sean riesgosas para el cuerpo. Y por último, son los Estados miembros los responsables de promover las medidas necesarias a fin de evitar que la mujer realice actividades contraproducentes a su estado de gravidez, y también evitar que esta prohibición sea una excusa para dejar a la mujer en total indefensión.

c) Legislación Nacional

Mientras tanto, la legislación chilena acoge esta prohibición en el art. 202 del Código del Trabajo. El mencionado artículo dispone lo siguiente:

“Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.”

Respecto a la norma legal transcrita es posible realizar alguna crítica y análisis sobre algunos aspectos necesarios para su buena interpretación:

- Establece como derechos de la mujer embarazada “a ser trasladada a un trabajo que no sea perjudicial para su estado. Tal obligación es de cargo del empleador, el cual deberá proceder al traslado cuando la trabajadora esté ocupada, habitualmente en labores considerada perjudiciales para su salud.”⁶⁴. Además

⁶⁴ MENGOD GIMENO, Rosa María y GUTIÉRREZ ROSA, Ximena. Protección a la Maternidad (Apuntes de clases de la cátedra Derecho del trabajo y de la Seguridad Social). Santiago, Facultad de Derecho Universidad de Chile, año 2002, p. 4.

establece las prohibiciones para la trabajadora embarazada enunciadas en las cinco letras de dicha norma legal.

- En lo que respecta al tiempo de duración de esta prohibición a favor de la mujer embarazada, queda la interrogante -según como se interprete el precepto legal- de hasta cuándo debe entenderse su extensión. El profesor Carlos Poblete es de la opinión que la omisión de un plazo posterior al parto “tiene por objeto no limitar tal disposición, por cuanto, si la ley ha establecido plazos superiores para los descansos antes señalados, con mayor razón, en la vuelta al trabajo, deberá proteger la salud de la madre trabajadora.” Igualmente el profesor asume que es posible concebir una interpretación diferente, “por cuanto el término “estado de gravidez” esta referido al período anterior al alumbramiento.”⁶⁵

- La duda absurda que deja el legislador en cuanto de si “ocasionalmente” se puede destinar a la mujer embarazada a trabajos peligrosos para su salud. Es absurdo dejar esa opción porque se iría en contra del objetivo de proteger la salud de la madre y del hijo que esta por nacer y se incumpliría el deber de protección que el empleador tiene para con su trabajador (art. 184). Lo cuestionable, por tanto, es la fórmula “habitualmente”.

- Respecto a las condiciones que debe tener el traslado para cuidar de la salud de la madre y del hijo, se presenta una interrogante en aquellos casos en que no existen puestos de trabajo aptos para ser realizados por una mujer embarazada, porque todos están afectos a uno o más condiciones perjudiciales para su salud. Esto ocurre en el caso de las empresas en que se trabaja exclusivamente de noche, las que se desarrollan en ambientes contaminados con productos químicos

⁶⁵ POBLETE JIMÉNEZ, Carlos. Op cit., p. 590.

y otros. En estos casos si el empleador no puede cumplir con la obligación de traslado de la trabajadora estamos en presencia de imposibilidad de trabajar por parte de la mujer embarazada. Lo anterior permite a la trabajadora excusarse de prestar servicios. Esta postura se fundamenta en lo dispuesto en el artículo 187 del Código del Trabajo en virtud del cual “no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad”.

- **Mantenimiento de la remuneración:** El traslado de trabajo –que se exige en estos casos- debe efectuarse sin disminución de la remuneración de la trabajadora. Los problemas de esta exigencia se presentan en el caso de las remuneraciones variables, y especialmente respecto al pago de las horas extras realizadas en el periodo anterior al del traslado.

d) Valoración personal

Queda de manifiesto la diferencia entre las visiones que presenta el magisterio de Juan Pablo II con aquella presentada por los Convenios de la OIT y por nuestro derecho nacional en materia de prohibición de desarrollar ciertos trabajos. Mientras el magisterio del Papa apunta a una protección de la trabajadora durante toda su vida -especialmente la madre por considerarla el pilar fundamental de la familia-, la OIT y la legislación nacional apuntan a la protección de la trabajadora durante su embarazo.

El aporte que nos puede hacer la doctrina social de la Iglesia a la legislación chilena es tomar en cuenta a la mujer como pilar fundamental de la familia. Para eso, creemos que convendría prohibir a la mujer realizar trabajos que requieran esfuerzo físico

considerable, para así poder seguir teniendo fuerza en el sostenimiento del hogar y la familia y considerando que ella es quien engendra una nueva vida. También creemos conveniente prohibir a las trabajadoras que son madres trabajar en horas extraordinarias respecto a su jornada ordinaria de trabajo para así lograr que dichas madres estén más horas con sus hijos. Por esto es conveniente que las medidas legislativas y de cualquier otro ámbito apunten a proteger a determinados grupos vulnerables como son las trabajadoras en el período anterior y posterior al parto y también a aquellas que ya son madres o tiene a niños bajo su cuidado.

En definitiva se trata de cuidar la salud de la madre, pilar fundamental de la familia, y no sobrecargarla con horarios extensos o trabajos agotadores que le impedirían desempeñarse en la educación de los hijos y en el cuidado del hogar. No vale la pena incentivar a la mujer a someterse a extenuantes jornadas laborales que la perjudiquen en su diario vivir porque las consecuencias finales de todo ello lo termina pagando la familia y, en consecuencia, la sociedad.

La tendencia en materia de protección de la salud y seguridad de las mujeres embarazadas y de las madres lactantes en su lugar de trabajo debería apuntar “como objetivo primordial garantizar la igualdad de trato en relación al derecho del trabajo, reduciendo o eliminando, en la medida de lo posible, los riesgos que puedan existir, protegiendo a ambos sexos y brindando alternativas de transferencia, tanto a hombres como a mujeres expuestos a peligros de salud que afecten a la procreación, siempre que sea necesario.”^{66,}

⁶⁶ DURÁN VALENZUELA, Ximena Patricia y SALGADO GONZÁLEZ, Patricio Enrique; cit, p. 418.

7.) Derecho a recibir prestaciones médicas

Este derecho resulta fundamental para llevar a buen término el embarazo y el parto, y también para resguardar la salud de la madre y del hijo que está por nacer y velar con los cuidados pertinentes del niño una vez nacido.

a) Magisterio Juan Pablo II

En el pontificado del Papa queda de manifiesto lo necesario que resulta ser para la salud de la madre y del hijo una asistencia médica oportuna. Así queda reflejado en el art. 4 letra d) de la Carta de los Derechos de la Familia cuando prescribe:

“La vida humana debe ser respetada y protegida absolutamente desde el momento de la concepción.

d) Los niños, tanto antes como después del nacimiento, tienen derecho a una especial protección y asistencia, al igual que sus madres durante la gestación y durante un período razonable después del alumbramiento.”

Del artículo recién transcrito se manifiesta, una vez más, el respeto y promoción irrestricta por la vida tal como afirma el encabezado de la norma. También establece que los cuidados por concepto de salud deben estar dirigidos a la madre y al hijo. Y afirma que las prestaciones de salud, tanto para la madre como para el hijo, deben abarcar el

período de embarazo hasta un tiempo razonable una vez acaecido el parto, abarcando obviamente el parto.

Todas las prestaciones de salud, más aún las que tienen por motivo la protección de la maternidad, deben ser accesibles a toda mujer que lo requiera, sin importar su condición socio-económica. Y tomando la doctrina social de la iglesia en su conjunto -en especial el principio de subsidiariedad- podemos afirmar que es el Estado quien tiene el deber de asegurar el acceso universal a prestaciones médicas de calidad todas las mujeres que lo necesiten por su estado de gravidez.

b) Derecho Internacional

En el derecho internacional, los Convenios de la OIT contemplan el derecho de la madre y del hijo que está por nacer y una vez nacido a recibir las prestaciones médicas adecuadas. El Convenio 103, en el N° 3 del art. 4, afirma que dichas prestaciones deben contemplar “la asistencia durante el embarazo, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal (...) la libre elección del médico y la libre elección entre un hospital público o privado.” Mientras el Convenio 183 contempla casi las mismas prestaciones médicas agregándose la hospitalización cuando sea necesario (art. 6, N° 7).

En cuanto al financiamiento, solo el Convenio 103 se pronuncia al respecto afirmando que las prestaciones médicas “serán concedidas en virtud de un sistema de seguro social obligatorio o con cargo a los fondos públicos.” (art. 4, N° 4). Y respecto a las mujeres que no reúnan, de pleno derecho, los requisitos exigidos para recibir prestaciones médicas “tendrán derecho a recibir prestaciones adecuadas con cargo a los

fondos de la asistencia pública” de acuerdo a las condiciones que señale la legislación nacional para tal evento. (art. 4, N° 5, Convenio 103).

c) Legislación Nacional

En la legislación chilena tenemos nuestra Carta Fundamental que garantiza el derecho a la protección de la salud a todas las personas (art. 19, N° 9, de la Constitución Política) como un derecho de rango constitucional, y se encuentra legalmente consagrado en la Ley 18.469, publicada en el año 1985, del Ministerio de Salud. En su artículo 1° señala que el derecho a la protección a la salud comprende “el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y a aquellas que estén destinadas a la rehabilitación del individuo, así como la libertad de elegir el sistema de salud estatal o privado al cual cada persona desee acogerse”.

Y como un cuerpo normativo general destinado a la regulación del derecho a la salud, tiene normas referentes a la protección de la maternidad. En primer lugar afirma que la mujer embarazada, aún cuando no esté afiliada ni le corresponda ser beneficiaria, y el hijo hasta los 6 años son beneficiarios del otorgamiento de prestaciones médicas que entrega la ley en su art. 9°. (art. 6°, letra d, Ley 18.469). Las prestaciones médicas -destinadas a las mujeres embarazadas- a las que hace alusión el art. 9° son la protección por parte del Estado “durante el embarazo y hasta el sexto mes del nacimiento del hijo, la que comprenderá el control del embarazo y puerperio”; también esta protección se extiende al niño recién nacido hasta los seis años de edad. Es menester resaltar que el art. 15 del cuerpo legal ya mencionado establece la gratuidad de las prestaciones de salud indicadas en el art. 9, incisos 1° y 2°.

Respecto al financiamiento de las prestaciones médicas, éste se realiza mediante la cotización legal del 7% de la remuneración, que se descuenta a la trabajadora para el Régimen de Salud, la que debe ser enterada por el empleador a la entidad administradora más la bonificación que otorga el Fondo Nacional de Salud (FONASA) o a la Institución de Salud Previsional (ISAPRE) según corresponda.

Algo digno de destacar del legislador nacional es el valor primordial que le entrega a la maternidad, al asegurar las prestaciones contempladas en el art. 9° ya revisado (se destaca la ley, otra cosa muy distinta puede ser como se aplica a la realidad), incluso incluyendo a las mujeres que no tengan previsión ni estén afiliadas a régimen de salud alguno. Así, la madre y su futuro hijo tendrán asegurada la atención médica necesaria y la atención será gratuita a toda persona que lo requiera. Se trata de un sistema institucional de prestaciones médicas que no excluye a nadie.

d) Valoración personal

El magisterio de Juan Pablo II destaca por su irrestricta defensa de la vida y, en consecuencia, destaca lo necesario que resulta para la madre y para el hijo disponer de una buena atención médica durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto. Es esta defensa de la vida desde su concepción lo que marca el criterio rector del Magisterio de la Iglesia Católica en materia de salud del recién nacido. Además el Papa no hace distinción respecto a qué mujeres sí y a quienes no deben otorgárseles las prestaciones médicas adecuadas durante el embarazo, parto y puerperio.

Un acierto de nuestra legislación es otorgar a todas las mujeres que van a ser madres las atenciones médicas necesarias para llevar a buen puerto el embarazo y los cuidados

post parto incluyendo a quienes no estén afiliadas a sistema de salud alguno. Es un acierto dicha norma ya que el dinero, la clase social o cualquier requisito no puede constituir un motivo para marginar a una mujer de la atención médica necesaria a fin de tratar correctamente el embarazo, el parto, y el período posterior al parto.

Es necesario que nuestro ordenamiento jurídico, según la enseñanza que nos entrega la doctrina católica, no ceda a las corrientes que atacan la vida de las creaturas que están por nacer que promueven la “cultura de la muerte” mediante el aborto y la anticoncepción. Estas corrientes anti-vida van a traer como consecuencia una minusvaloración de la maternidad, y con ello, socavar los cuidados médicos necesarios para la madre y el hijo.

8.) Remuneración a dueñas de casa

Esta es una materia largamente debatida en nuestro país y que el magisterio pontificio hace presente en sus diversos documentos. Se dice que una remuneración a las dueñas de casa sería reconocer la labor que ellas realizan en el mantenimiento del hogar y en el cuidado y educación de los hijos, además de ayudar a mitigar la discriminación que sufre la mujer. Por otro lado se discute la sostenibilidad de una iniciativa de tal magnitud en la sociedad por el gran despliegue de recursos económicos que ello acarrearía.

Es menester mencionar que este derecho no está contemplado dentro de los derechos de protección de la maternidad tradicionalmente entendida. Pero igualmente una remuneración, subsidio o estipendio económico cumpliría perfectamente el rol de proteger a la mujer que se dedica a la maternidad a tiempo completo, es decir, a cuidar el hogar y educar a los hijos sin desempeñarse en otro trabajo fuera de su casa. Por tanto,

aunque no se le considere como un derecho comprendido dentro de la protección de la maternidad, es necesario incluir la remuneración a la dueña de casa como parte de los derechos que apunten a la protección de la maternidad.

a) Magisterio Juan Pablo II

En el Magisterio de Juan Pablo II encontramos claras manifestaciones a favor de una remuneración o pensión a favor de aquellas mujeres que, en vez de trabajar fuera de la casa, deciden quedarse en el hogar ocupándose de las labores domésticas y de la educación de los hijos. Esta postura de la Iglesia a favor de la remuneración de las madres dueñas de casa tiene estrecha relación con la promoción social de la mujer (ver último número del capítulo II).

La Carta de los Derechos de la Familia, en su art. 10, nos entrega una visión completa de la Iglesia Católica sobre el valor que la sociedad debe conceder a la familia y a la mujer. El art. 10 establece que:

“Las familias tienen derecho a un orden social y económico en el que la organización del trabajo permita a sus miembros vivir juntos, y que no sea obstáculo para la unidad, bienestar, salud y estabilidad de la familia, ofreciendo también la posibilidad de un sano esparcimiento.

a) La remuneración por el trabajo debe ser suficiente para fundar y mantener dignamente a la familia, sea mediante un salario adecuado, llamado « salario familiar », sea mediante otras medidas sociales como los subsidios familiares o la remuneración por el trabajo en casa de uno de los padres; y debe ser tal que las madres no se vean obligadas a trabajar

fuera de casa en detrimento de la vida familiar y especialmente de la educación de los hijos.

b) El trabajo de la madre en casa debe ser reconocido y respetado por su valor para la familia y la sociedad.”

En la letra b del artículo recién transcrito, se pone énfasis en el reconocimiento de las labores domésticas por parte de la familia y la sociedad. El beneficio que acarrea para la familia y la sociedad en su conjunto es enorme y no debe ser menospreciado. Al respecto Juan Pablo II, en un discurso ante mujeres empleadas de hogar, afirma: “el trabajo doméstico es parte esencial en el buen ordenamiento de la sociedad (...) exige una dedicación continua y total (...) requiere paciencia, dominio de si mismo, clarividencia, creatividad, espíritu de adaptación, ánimo en los imprevistos; y colabora también a producir ganancia y riqueza, bienestar y valor económico (...) vosotras colaboráis directamente a la buena marcha de la familia; y esta es una gran tarea (...) para la que son necesarias una preparación y una madurez adecuadas...”⁶⁷.

Por todas las virtudes enumeradas por el Papa que requiere la realización y mantención de las labores en el hogar, es justificado su reconocimiento por parte de la familia y la sociedad. Todas estas virtudes son propias de un trabajo como cualquiera en el mundo laboral, e incluso muchas veces puede demandar un mayor esfuerzo ya que las labores domésticas y de educación de los hijos exige disponibilidad de horario completo, no así un trabajo fuera de la casa que tiene ciertos horarios que cumplir. Y un trabajo de esta magnitud necesariamente debe ser reconocido mediante la entrega de algún

⁶⁷ JUAN PABLO II. Discurso a cinco mil empleadas de hogar, 29 de abril de 1979; en L' OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 19 de agosto de 1979, N° 33, p. 4.

estipendio económico, y así empezar a cambiar la situación de discriminación o inferioridad a la que se somete a la mujer por dedicarse a las tareas del hogar.

Este estipendio económico puede ser concebido de muchas formas, tal como se reconoce en la Carta de los Derechos de la Familia. Puede consistir en el llamado salario familiar (tratado en el subtítulo N° 6 del capítulo segundo), en subsidios familiares, o remunerar el trabajo en casa de uno de los padres. Estas medidas, para ser efectivas, deben apuntar a las necesidades de las familias, es decir, apuntar al número de personas a cargo del padre y/o de la madre durante el todo el tiempo en que la necesidad persista.

Por último, es necesario tener presente que la remuneración a la dueña de casa en cualquiera de las fórmulas ya mencionadas –u otra fórmula que sirva para los mismos efectos- debe apuntar a lograr una estabilidad y permitir vivir juntos a los miembros de la familia. Y más importante aún, debe permitir que las madres no se vean obligadas a trabajar fuera de casa por motivos económicos, ya que dicho alejamiento puede resultar perjudicial para la vida familiar y en especial para la educación de los hijos.

b) Derecho Internacional

En el ordenamiento internacional, no vamos a encontrar dentro de los Convenios sobre la maternidad alguna postura al respecto. Tampoco vamos a encontrar disposiciones que apunten a otorgar una remuneración a la dueña de casa, pero si existen normas que apuntan a otorgar seguridad social a todas las personas, sin excepción alguna. Por tanto, las dueñas de casas no deben ser excluidas de la protección de seguridad social.

Como antecedentes internacionales que buscan otorgar una protección de seguridad social nos encontramos con el art. 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el art. 9 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El art. 22 de la declaración Universal de los Derechos Humanos hace un alcance muy interesante respecto a la seguridad social, afirmando que el objetivo de la misma debe apuntar a los derechos económicos, sociales y culturales para así alcanzar la dignidad y libre desarrollo de la persona.

Aquí también encontramos Convenios de la OIT que apuntan a la seguridad social. En este ámbito destacamos el Convenio 102, del año 1952, no ratificado por nuestro país, y que establece las normas mínimas en materia de seguridad social. Las prestaciones mínimas de seguridad social que contempla el Convenio son: asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente del trabajo y enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez, y prestaciones de sobrevivientes.

De las prestaciones anteriormente nombradas, es menester destacar las prestaciones familiares, ya que de alguna forma (indirectamente) tienen relación con el reconocimiento del aporte de la mujer en la sociedad en su rol de madre y apuntan a beneficiar a toda la familia, incluyendo a los hijos. Dichas prestaciones pretenden ayudar a las personas que tienen a su cargo el cuidado de los hijos, y generalmente ese rol lo desempeña la mujer. Según el art. 42 del Convenio 102, dichas prestaciones deben consistir en 1) un pago periódico concedido a toda persona protegida; 2) el suministro de alimentos, vestimenta, vivienda, y disfrutar de vacaciones; 3) o alguna combinación entre ambas alternativas.

Como vemos, en el derecho internacional no se contempla una remuneración o pensión para la dueña de casa, pero si se establece la protección de seguridad social para todas las personas, incluyendo a las dueñas de casa. Y la OIT, en su Convenio 102, contempla el otorgamiento de prestaciones familiares para quien se hace cargo de los hijos, es decir, generalmente la mujer. La dueña de casa, en el derecho internacional, por tanto no es reconocida en forma exclusiva, sino que de alguna forma es reconocida junto con todas la madres, trabajen fuera de casa o no.

c) Legislación Nacional

En nuestro país ha sido materia muy debatida, incluso en el período correspondiente a las elecciones presidenciales del año 2005, uno de los candidatos, Sebastián Piñera, propuso una pensión para las dueñas de casa, idea que al principio fue calificada de populista e imposible de llevar a cabo. Sin embargo, posteriormente fue adoptada y acogida por la Presidenta de la República en el contexto de la reforma al sistema previsional.

En Chile, la ley N° 20.255, publicada en el Diario Oficial el 17 de marzo del año 2008, establece una reforma previsional. Hay que dejar en claro que dicha ley no establece, en forma específica, una remuneración o pensión para las dueñas de casa.

Dentro de esta reforma previsional, la nueva ley establece, en los artículos 3° a 8°, la denominada pensión básica solidaria de vejez. El monto de dicha pensión, según el art. 7° de la ley 20.255, asciende a la suma de \$

75.000 reajutable cada 12 meses según el IPC o antes cuando la variación del IPC supere el 10%. Esta es una pensión universal, es decir, para hombres y mujeres que cumplan con los requisitos establecidos en el art. 3°. Estos requisitos son:

- a) haber cumplido 65 años de edad,
- b) integrar un grupo familiar perteneciente al 60% más pobre de la población de Chile, y
- c) acreditar residencia en el territorio de la República de Chile por un lapso de tiempo de 20 años.

Como es posible apreciar, esta es una pensión universal que va en beneficio de la gente de más edad para poder vivir su vejez en condiciones económicas más dignas, tanto hombre como mujeres. Y dentro de este universo de personas beneficiadas por la pensión podemos incluir a las mujeres dueñas de casa que no han cotizado en su vida y que se han dedicado a mantener el hogar y a cuidar y educar a sus hijos.

Otro beneficio que contempla esta ley, en los artículos 74 a 79, es el llamado bono por hijo vivo o adoptado. Es un beneficio que el Estado entrega a todas las madres chilenas sin importar condición social. El monto del bono asciende al 10% de dieciocho ingresos mínimos mensuales vigentes al momento del nacimiento del niño. El bono será entregado a la madre cuando cumpla 65 años, ya sea a través del Pilar Solidario de la Reforma Previsional, de una AFP o por medio de una pensión de sobrevivencia. La madre, para ser beneficiaria del bono por hijo, debe cumplir ciertos requisitos, estos son:

- a) Tener o haber tenido un hijo nacido vivo o adoptado,
- b) Tener a lo menos 65 años de edad,
- c) Haber vivido al menos 20 años en Chile, y
- d) Que la mujer se pensione a contar del 1° de julio de 2009.

[Es necesario mencionar que las mujeres pensionadas con anterioridad al 1 de julio de 2009 (fecha en que entra en vigencia la entrega del bono por hijo) no tienen derecho a recibir el bono.]

El bono por hijo tampoco constituye –como en el caso de la pensión básica solidaria por vejez- un beneficio exclusivo para las dueñas de casa. En este caso se trata de un bono que busca reconocer el aporte que hace la mujer a la sociedad en su rol de madre, cualquiera sea su condición social, económica o laboral. Entre todas las madres en Chile, también vamos a encontrar a dueñas de casa que van a ver, por lo menos en algún grado, reconocida su labor en la familia una vez que pasen al sistema de pensiones.

Por otro lado, nuestro ordenamiento jurídico, en el DFL N° 150 que establece un sistema único de prestaciones familiares, contempla un régimen de asignaciones familiares y asignaciones por maternidad. El primero de los beneficios, es decir, la asignación familiar consiste en la entrega de una suma de dinero a las familias que necesitan una ayuda económica. El art. 2° del DFL N° 150 establece las personas que quedan afectos al sistema y son sus beneficiarios:

- a) Todos los trabajadores dependientes de los sectores público y privado;
- b) Los trabajadores independientes afiliados a un régimen de previsión que al 1° de Enero del 1974 contemplara en su favor y entre sus beneficios el de la asignación familiar;
- c) Los señalados en las letras anteriores que se hallen en goce de subsidios de cualquier naturaleza;
- d) Los señalados en las letras a) y b) que se hallen en goce de pensiones de cualquier régimen previsional, aún cuando en el respectivo régimen no hubieren tenido derecho al beneficio;
- e) Los beneficiarios de pensión de viudez y la madre de los hijos naturales del trabajador o pensionado en goce de la pensión especial a que se refiere el artículo 24° de la Ley N°

15.386 o en el artículo 5° del decreto N° 3.500, de 1980 y aquella establecida en el artículo 45° de la Ley N° 16.744;

f) Las instituciones del Estado o reconocidas por el Supremo Gobierno que tengan a su cargo la crianza y mantención de niños huérfanos o abandonados y de inválidos, y

g) Las personas naturales que tengan menores a su cargo en virtud de lo establecido en el N° 4 del artículo 29° de la ley N° 16.618.

El art. 3°, mientras tanto, establece que son causantes de dicha asignación (aquellas personas que pueden ser invocadas para el pago de la asignación por un beneficio), entre otros, la cónyuge, el cónyuge inválido, los hijos y adoptados hasta los 18 o 24 años si cursa estudios en instituciones del Estado o reconocidas por éste, nietos y bisnietos huérfanos de padre y madre o abandonados por ambos, madre viuda, entre otros. Para acceder a estos beneficios, el causante debe cumplir con los requisitos establecidos en el art. 5°, ellos son: vivir a expensas del beneficiario (ver art. 2°) que los invoque y que no tenga una renta igual o superior al 50% del ingreso mínimo mensual.

Por otro lado, dentro del mismo DFL 150, encontramos las asignaciones por maternidad consisten en la entrega de una suma de dinero que se hace exigible desde el quinto mes de embarazo pero la suma entregada comprende todo el período de gestación. Tienen derecho a este beneficio el trabajador dependiente, el trabajador independiente (cuando proceda según el art. 2°) y la cónyuge causante de asignación familiar.

Es así como nuestro país, a través de todos estos beneficios contemplados en nuestro ordenamiento jurídico, reconoce de alguna forma la labor que realizan las mujeres dueñas de casa.

d) Valoración personal

Como se observa, tanto el derecho internacional como la legislación nacional no reconocen en forma explícita el derecho de remuneración de las madres que se dedican al mantenimiento y cuidado del hogar y de los hijos. En nuestra legislación incluso, gran parte de los beneficios se perciben a los 65 años de edad, por lo que la labor que llevan a cabo las madres solo se ve premiada o reconocida en la vejez y una vez expirada la crianza y educación de los hijos.

Es necesario que nuestro país reconozca el trabajo que día a día llevan a cabo las dueñas de casa en el mantenimiento del hogar y en el cuidado y educación de los hijos. Este reconocimiento debe llevarse a cabo durante el período en que la madre tiene a su cargo la educación y cuidado de los hijos y una vez que termine su labor para no verse abandonada en la vejez. Y la materialización del reconocimiento puede llevarse a cabo, tal como lo propone la doctrina social de la Iglesia, mediante una remuneración a la dueña de casa o por medio de un salario familiar entregado al cabeza de la familia. Cuando veamos el derecho de igualdad de remuneraciones, en el siguiente número, veremos una especie de salario familiar propuesta por uno de los candidatos a Presidente de la República y que resulta interesante a fin de ayudar a las familias y reconocer el aporte de la mujer.

Es de gran importancia no minusvalorar y reconocer jurídica y, en especial, socialmente el trabajo de la madre dueña de casa respecto a aquél que se desempeña en una empresa ya que las virtudes que conlleva trabajar en el cuidado de la casa y de los hijos en nada tiene que envidiar a las que acarrea el trabajo fuera de casa.

9.) Igualdad de remuneración

Aunque tampoco es un derecho comprendido dentro de la protección a la maternidad, resulta igualmente fundamental incluirlo en el catálogo de dichos derechos. Ante un trabajo de igual valor, muchas veces el hombre reciba una remuneración mayor que la recibida por una mujer. Y la maternidad no puede constituir un motivo que justifique esta situación de desigualdad.

Eso sí, es necesario mencionar que dicho derecho no es exclusivo de aquellas trabajadoras que están sujetas a las normas de protección de maternidad, ya que la igualdad de remuneraciones es un derecho de todas las mujeres, cualquiera sea la situación en que se encuentren.

a) Magisterio Juan Pablo II

El Papa se manifiesta expresamente a favor del derecho de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Así se extrae en la Carta a las Mujeres al afirmar “Es urgente alcanzar en todas partes la efectiva igualdad de los derechos de la persona y por tanto la igualdad de salario respecto a igualdad de trabajo”⁶⁸. Para el Sumo Pontífice alcanzar la igualdad de remuneraciones, constituye una herramienta efectiva para alcanzar una igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Esta igualdad de derechos y dignidad, para la doctrina cristiana, se fundamenta en el hecho de que tanto el

⁶⁸ JUAN PABLO II. Carta a las Mujeres, cit., N° 4. Similar afirmación realiza el Papa en un Discurso citado en la nota a pie de página N° 34.

hombre como la mujer fueron creados a imagen y semejanza de Dios. No constituye por tanto un capricho la pretensión de lograr estrechar la brecha salarial entre hombre y mujeres.

El Magisterio de la Iglesia identifica la figura de una justa remuneración como punto de partida esencial para lograr una efectiva igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, y que esta igualdad no sea una excusa para justificar salarios insuficientes a los trabajadores y a sus familias. Así lo afirma el Papa en una de sus cartas encíclicas cuando afirma “la relación entre el empresario (...) y el trabajador se resuelve en base al salario: es decir, mediante la justa remuneración del trabajo realizado”⁶⁹.

El mismo Juan Pablo II, en un mensaje dirigido a los obreros de Honduras y de toda Centroamérica⁷⁰, da a entender los elementos que componen una justa remuneración más allá de la de la mera paga por el trabajo realizado. Un primer elemento identificado por el Papa polaco es reconocer al trabajador “como socio y colaborador en el proceso productivo y lo remunera por lo que él es en dicho proceso, además de por lo que ha producido”. Un segundo elemento a considerar al fijar una justa remuneración es, el tener en cuenta a “los miembros de su familia y sus derechos, a fin de que puedan vivir de manera digna en la comunidad y así puedan tener las debidas oportunidades para el propio desarrollo y mutua ayuda”. Otro elemento es considerar al trabajador y su familia como colaboradores en el bien de la sociedad y para ello la remuneración debe ser tal que les permita “disfrutar de los beneficios de la cultura, dándoles también la posibilidad de contribuir (...) a la elevación de la cultura de la nación y del pueblo”. Y un cuarto y

⁶⁹ JUAN PABLO II. *Laborem*, cit., N° 19.

⁷⁰ ver JUAN PABLO II. Mensaje a los obreros, San Pedro Sula, Honduras, 8 de marzo de 1983; en L’OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 20 de marzo de 1983, N° 12, p. 17.

último elemento apunta a la colaboración del empresario indirecto (fue tratado anteriormente, ver capítulo primero, en el subtítulo N° 5), especialmente al equilibrio que pueden otorgar las estructuras del gobierno dentro de un país porque no es aceptable “que gobierno y empresarios (...) estipulen acuerdos entre sí mismos, beneficiosos para ambos, excluyendo la voz del trabajador en este proceso o su participación en los beneficios”.

Observando los elementos propuestos por Juan Pablo II para una justa remuneración, se puede afirmar, a modo de resumen, que es necesario tomar en cuenta, además de la remuneración misma por un trabajo realizado: al trabajador como parte principal del proceso de producción, a la familia y la sociedad como extensiones del trabajador y ámbitos en los cuales repercute la remuneración del trabajador, y por último, la toma de acuerdos en materia laboral tiene que integrar al gobierno, empresarios y trabajadores.

No menos importante aún es destacar la llamada urgente que realiza el Vicario de Cristo a la revalorización de todos los trabajos, para eso llama a tener presente como criterios para fijar salarios a las personas –tal como se mencionó anteriormente como uno de los elementos que deben influir a la hora de hablar de remuneraciones justas- y no solo el rendimiento de las empresas. Si no se toma en cuenta a la persona del trabajador y la trabajadora a la hora de fijar la cuantía de las remuneraciones y las diferencias en las remuneraciones persiste o aumenta entre un trabajo y otro, solo vamos a lograr que se desprecien algunos oficios o trabajos indispensables y que se ahonden las desigualdades sociales.⁷¹

⁷¹ Ver JUAN PABLO II. Discurso a la Academia Pontificia de Ciencias Sociales con ocasión de su asamblea plenaria, 6 de marzo de 1999; en L' OSSERVATORE ROMANO, Edición semanal en lengua española, 19 de marzo de 1999, N° 12, p. 17.

b) Derecho Internacional

En el derecho internacional, el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres goza de una larga historia de reconocimiento jurídico. Este principio fue reconocido por primera vez en un tratado internacional, en la parte octava del Tratado de Paz de Versalles, de fecha 28 de junio de 1919. Posteriormente, se presenta este principio en el Preámbulo del Tratado que constituyó la Organización Internacional del Trabajo en el año 1940. En tercer lugar, se establece la igualdad de remuneración entre ambos sexos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el art. 23.2, de fecha 10 de diciembre de 1948. También tenemos el Convenio N°100 de la Organización Internacional del Trabajo, de fecha 29 de junio de 1951. Y, por último, el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el art 7, de fecha 19 de diciembre de 1966.

El Convenio 100 de la OIT, ratificado por nuestro país el 20 de septiembre de 1971, es un Convenio especialísimo que trata en forma exclusiva el tema de la igualdad de las remuneraciones entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este Convenio conmina a los Estados Miembros, en su art. 2.1, a “promover y (...) garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”. El art. 2.2, mientras tanto, propone cuatro medios por los cuales llevar a cabo la aplicación de este principio, ellos son:

a) legislación nacional,

- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación,
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Del artículo 2 se desprende que no solo los Estados Miembros pueden y deben, a través de sus autoridades competentes, fijar métodos para una igual remuneración entre hombres y mujeres, sino que también pueden hacerlo los particulares como es el caso de las partes contratantes en un contrato colectivo de trabajo y también puede haber colaboración entre la autoridad pública y los distintos actores sociales.

Otro elemento que llama la atención es que la igualdad de remuneraciones se fije para un trabajo de igual valor y no para un mismo trabajo como se podría pensar. Si el criterio fuese igual remuneración a igual trabajo, las remuneraciones no se igualarían ya que hombres y mujeres generalmente desempeñan labores distintas en el trabajo lo que no ayudaría a estrechar la brecha salarial entre ambos sexos y constituiría una excusa para justificar la diferencia de remuneraciones (si se siguiera ese criterio, por ejemplo, todos los futbolistas deberían recibir idénticas remuneraciones, lo que a todas luces es absurdo porque existen futbolistas mejores que otros, lo que asigna un valor distinto a su trabajo). En cambio fijar la igualdad de remuneraciones a igual valor del trabajo, pone el énfasis en la calidad o productividad del trabajo realizado; y serán las autoridades públicas o las partes contratantes en un contrato colectivo quiénes deben adoptar métodos oportunos para la valoración de cada trabajo y así designar la remuneración correspondiente. (art. 3.2 del Convenio 100).

Por último es conveniente destacar del Convenio 100 de la OIT que fija, en su art. 3.3, resalta que no toda diferencia entre las tasas de remuneración, independiente del

sexo, debe ser considerada contraria al principio ya expuesto. Estas diferencias deben ser fruto de la evaluación objetiva del valor de cada trabajo.

c) Legislación Nacional

En nuestro país, el fenómeno de la desigualdad de las remuneraciones entre hombres y mujeres hasta el día de hoy sigue arrojando diferencias significativas (ver ANEXO, cuadro comparativo de ingresos entre hombres y mujeres). Ante esta injusta realidad, nuestras autoridades han querido responder y empezar a reconocer a las trabajadoras protegiendo el derecho a la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres mediante la publicación de la ley N° 20.348 (ya mencionada en el capítulo segundo, en el subtítulo N° 5, letra a).

Dicha ley, inserta en nuestro Código del Trabajo en su art. 62 bis, consagra la obligación del empleador de cumplir el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo. Además considera que son diferencias salariales objetivas, entre otras, aquellas que se fundan en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. En segundo lugar, la ley establece en el caso de haber un reclamo por incumplimiento de ésta obligación, según el inciso 2° del art. 62 bis, un proceso que contempla, en primer lugar, un procedimiento de reclamación previsto en el reglamento interno de la empresa. Y una vez concluido el procedimiento interno, pasamos a una etapa judicial que se substanciará según las reglas del procedimiento de Tutela Laboral. Como incentivo para las empresas de establecer la igualdad en las remuneraciones, la ley inserta un nuevo inciso final en el art. 511 –que trata sobre la rebaja de multas por infracción a leyes laborales- que establece una rebaja del 10% de las multas cursadas en su contra en el caso de no presentar diferencias

arbitrarias en las remuneraciones de sus trabajadores. La igualdad de remuneraciones también rige para los trabajadores del sector público regidos por el Estatuto Administrativo.

Llama la atención de esta ley el uso del concepto “mismo trabajo” en vez del concepto “trabajo de igual valor” tal como plantea la OIT. Aunque parezca que existen criterios distintos entre la legislación del organismo internacional y el legislador nacional, tal diferencia no existe a nuestro parecer. No existe esta diferencia ya que nuestro legislador propone criterios objetivos a la hora de asignarle valor a un trabajo –al igual como lo establece la OIT en su Convenio 100- tal como son la capacidad, calificación, idoneidad, responsabilidad o productividad, dejando el catálogo de criterios abiertos a otras posibilidades. Por tanto, el concepto “mismo trabajo” apunta finalmente al valor que debe asignársele al trabajo, y no apunta que dos trabajadores desempeñen idéntica función dentro de una empresa y solo comparar entre ellos si existe o no una diferencia de remuneración. Si no, estaríamos en presencia del ejemplo absurdo de los futbolistas ya mencionado anteriormente.

d) Valoración personal

Es posible apreciar como nuestra legislación, principalmente en los últimos años, ha intentado poner fin a la muchas veces absurda diferencia de remuneraciones entre el trabajo que desempeñan hombres y mujeres. Para lograr una plena igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor es necesario, tal como lo destaca el magisterio de Juan Pablo II, establecer una remuneración justa al trabajo realizado por hombres y mujeres.

Respecto a la igualdad de remuneraciones, la ley 20.348 es un buen intento para lograr dicha igualdad, pero para una mejor evaluación es necesario esperar ver como funciona en la práctica y, a partir de ese momento, hacer críticas referentes a la efectividad de la norma y efectuar reformas si así fuese necesario.

Por otro lado, en lo referente a la entrega de una remuneración justa de acuerdo a los criterios entregados por Juan Pablo II vistos anteriormente, hay propuestas que pretenden lograr una remuneración justa. Es el caso del ingreso ético familiar que plantea el candidato a la presidencia de la República Sebastián Piñera; este ingreso ético familiar⁷² tiene por objetivo ayudar a superar la pobreza en aquellas familias chilenas que se encuentran bajo ella. Este ingreso ético familiar se financiaría mediante el otorgamiento de subsidios al trabajo, aumento de otros subsidios y bonos por capacitación.

Esta propuesta del ingreso ético familiar es un primer paso a fin de lograr una justa remuneración para los trabajadores y sus familias, y así lograr una igualdad en las remuneraciones de hombres y mujeres que tenga como base remuneraciones justas de acuerdo a las necesidades de la familia. Obviamente, la propuesta del candidato presidencial puede ser objeto de mejoras y ver si es posible llevarla a cabo en nuestro país.

⁷² Ver detalles de la propuesta en: PIÑERA, Sebastian. Ingreso Ético Familiar, una propuesta para derrotar a la pobreza [en línea] <<http://pinera2010.cl/2009/05/01/ingreso-etico-familiar-una-propuesta-para-derrotar-la-pobreza/>> [consulta: 31 de octubre de 2009]

CONCLUSIÓN

Tras la revisión del magisterio de Juan Pablo II respecto a los derechos de la madre trabajadora y la comparación con el derecho internacional y la legislación nacional respecto a dicha materia, podemos establecer las siguientes conclusiones:

La Iglesia a través del tiempo, especialmente desde la Encíclica *Rerum Novarum* del Papa Leon XIII ha mostrado su preocupación sobre la problemática del trabajo en nuestros tiempos y la importancia que el trabajo humano tiene para el desarrollo y dignidad del hombre, la familia y la sociedad. Juan Pablo II no se ha quedado ajeno a esta preocupación del mundo entero y, durante su pontificado en las que publicó 3 encíclicas sociales, discursos, homilías, mensajes y otros, también se ha preocupado del trabajo y las implicancias que tiene para la sociedad. Dentro de éste ámbito ha mostrado su preocupación en el trabajo de la mujer, su inserción al mundo laboral y como todo ello repercute en la maternidad y la familia y los derechos que de ella afloran.

El magisterio de Juan Pablo II –y la Iglesia católica en general- no pretende encerrar a la mujer y dejarla a que se dedique exclusivamente a las labores del hogar y del cuidado y educación de los hijos. Juan Pablo II, en su magisterio, hace un llamado al Estado y a la sociedad a revalorizar las tareas y derechos relacionados con la maternidad de la mujer. Dentro del mismo ámbito, también destaca el Papa el derecho de la mujer, al igual que el hombre, a acceder a cargos públicos y ocupar puestos de trabajo en empresas debido a la igual dignidad de ambos constituida por Dios en el relato del Génesis sobre la creación. Sin embargo, la Iglesia afirma que la posibilidad de la mujer de acceder a estos cargos no puede acarrear consigo el abandono del hogar y de los

hijos, por tanto, es necesario buscar fórmulas que permitan a las mujeres que quieran desarrollarse en el ámbito laboral y profesional no abandonar sus funciones de pilar de la familia. Esto es lo que el magisterio de Juan Pablo II llama la promoción social de la mujer.

En lo referente al catálogo de derechos a favor de la madre trabajadora, nuestra legislación da cumplimiento a las normas establecidas por el derecho internacional en materia de protección de maternidad e incluso hace propias algunas sugerencias que no son jurídicamente vinculantes para nuestro país. Mientras, en el magisterio de Juan Pablo II encontramos una concepción más amplia de estos derechos que nos entregan una nueva perspectiva de los mismos. Es así como nos encontramos con que los derechos al descanso maternal y a alimentar al hijo deben ir unidos a la dimensión educativa de los padres para con los hijos y el acompañamiento que los progenitores deben ejercer con ellos y no es conveniente que se vean supeditados a criterios económicos o de otra índole que obstruyan su plena realización. También, los derechos a no discriminación y prohibición de ciertos trabajos para la mujer -planteado desde el magisterio pontificio- apuntan a reconocer y revalorizar, por parte del Estado y de la sociedad, las labores maternas dentro de la sociedad y a considerar a la mujer como pilar fundamental de la familia. Y en cuanto al derecho de la mujer y del hijo a recibir las prestaciones médicas durante el embarazo, el parto y el período posterior al parto, el magisterio pontificio establece como criterio rector de toda actuación en este ámbito la defensa del derecho a la vida.

Respecto a los derechos que no corresponden en forma exclusiva a la protección de la maternidad pero que ayudan a su mejor comprensión, es decir, los derechos de remuneración para la madre dueña de casa y la igualdad de las remuneraciones respecto a los hombres, queda de manifiesto lo necesario que resultan ser una real valoración, tanto en el ámbito jurídico como social, de las tareas maternas por parte del Estado y la

sociedad, y establecer fórmulas o mecanismos que permitan una justa remuneración y una igual remuneración entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

Y, por último, es necesario rescatar un planteamiento de la doctrina social de la Iglesia que ayudaría a enfrentar de mejor forma los conflictos que se plantean en el mundo del trabajo, y por supuesto, también a la madre trabajadora. Este planteamiento es el hacer sentir a todos los trabajadores que se desempeñan en algo propio y que no son un engranaje más dentro de la máquina productiva, mediante la copropiedad de los medios de producción o de alguna otra forma. Así se lograría un respeto a los derechos de todos trabajadores –sean hombres o mujeres- y una mayor motivación por parte de ellos a la hora de desempeñarse en sus labores. Este respeto a los derechos de los trabajadores, y especialmente a la mujer-madre trabajadora, se debe traducir en una “protección a la maternidad que consiga un doble objetivo, por una parte proteger la salud y por otra garantizar los derechos que se derivan del empleo, para permitir que los hombres y mujeres se relacionen en el ámbito laboral en un pie de igualdad.”⁷³

⁷³ DURAN VALENZUELA, Ximena Patricia y SALGADO GONZALEZ, Patricio Enrique, cit., p. 397.

BIBLIOGRAFÍA

DOCUMENTOS ECLESIALES

- 1.) Biblia de Jerusalén.
- 2.) L` Osservatore Romano, Edición semanal en lengua española. Años 1978- 2005.
- 3.) JUAN PABLO II. Carta Encíclica “Laborem Exercens”, 14 de septiembre de 1981.
- 4.) JUAN PABLO II. Exhortación Apostólica “Familiaris Consortio”, 22 de noviembre de 1981.
- 5.) JUAN PABLO II. Carta Encíclica “Sollicitudo Rei Socialis”, 30 de diciembre de 1987.
- 6.) JUAN PABLO II. Carta Apostólica “Mulieris Dignitatem”, 15 de agosto de 1988.
- 7.) JUAN PABLO II. Carta Encíclica “Centessimus Annus”, 1 de mayo de 1991.
- 8.) JUAN PABLO II. Carta a las Familias, 2 de febrero de 1994.
- 9.) JUAN PABLO II. Carta a las Mujeres, 29 de junio de 1995.
- 10.) PONTIFICIO CONSEJO PARA LA FAMILIA. Carta de los Derechos de la Familia, 22 de octubre de 1983.

LIBROS, APUNTES Y DOCUMENTOS

- 1.) COMITÉ SINDICAL DE MUJERES. Propuesta de reforma a Consejo Asesor Presidencial para la Reforma Previsional. Santiago, 24 de abril de 2006. [en línea] <www.consejoreformaprevisional.cl/documentos/audiencias/24-04-2006-Comite-Sindical-Mujeres.pdf> [última consulta: 12 de enero de 2010].

- 2.) HUMERES NOGUER, Héctor. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Decimoséptima edición ampliada y actualizada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2004, Tomo I y III.
- 3.) MENGOD GIMENO, Rosa María y GUTIÉRREZ ROSA, Ximena. Protección a la Maternidad (Apuntes de clases de la cátedra Derecho del trabajo y de la Seguridad Social). Santiago, Facultad de Derecho Universidad de Chile, año 2002
- 4.) POBLETE JIMÉNEZ, Carlos. Apuntes Guías: “Protección a la Maternidad” (Apuntes de la Cátedra de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social). Santiago, Facultad de Derecho Universidad de Chile, año 2000.
- 5.) THAYER ARTEAGA, William y NOVOA FUENZALIDA, Patricio. Manual del Derecho del Trabajo. Tercera edición actualizada y aumentada, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1998, Tomo III.

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT

- 1.) Convenio sobre igualdad de remuneración N° 100, año 1951.
- 2.) Convenio sobre la protección de la maternidad N° 103 (revisado), año 1952.
- 3.) Convenio sobre la seguridad social (norma mínima) N° 102, año 1952.
- 4.) Convenio sobre la protección de la maternidad N° 183, año 2000.
- 5.) Recomendación sobre la protección de la maternidad N° 191, año 2000.

LEGISLACIÓN NACIONAL

- 1.) Constitución Política de la República.
- 2.) DFL N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 24 de Julio de 1978.

- 3.) DFL N° 150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 25 de marzo de 1982.
- 4.) Ley 18.469, del Ministerio de Salud, publicada el 23 de noviembre de 1985.
- 5.) DFL N° 1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el Diario Oficial el 16 de Enero de 2003.
- 6.) Ley N° 20.087, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial el 3 de enero de 2006.
- 7.) Ley N° 20.255, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial el 17 de marzo de 2008.
- 8.) Ley N° 20.348, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial el 19 de junio de 2009.

MEMORIA DE GRADO

- 1.) ROZAS DIAZ, Marcela. Subsidios por incapacidad laboral, jurisprudencia judicial y administrativa. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Profesor Guía: Jorge Drago M. Santiago, Universidad de Chile, año 2003.
- 2.) BELMAR ALTAMIRANO, Rodney. La Maternidad y su Protección Legislativa: Visión de la jurisprudencia administrativa y judicial. Tesis de grado, Profesor Guía: Luis Lizama Portal, Universidad de Chile, Santiago, 2001.
- 3.) CARMONA MARTIN, Karla Yasmin y VÉLIZ FUENZALIDA, Hugo Fernando. Discriminación laboral (Aspectos doctrinarios y situación en Chile). Seminario de Título para optar al Título de Ingeniero Comercial, Mención Administración, profesor guía: Francisco Walker Errázuriz. Universidad de Chile, Santiago, 2005. [en línea] <www.cibertesis.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pfd> [última consulta: 30 de diciembre de 2009].

4) DURÁN VALENZUELA, Ximena Patricia y SALGADO GONZÁLEZ, Patricio Enrique. La Protección de la Maternidad en el Derecho Internacional. Memoria para optar al grado de licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Profesor guía: Ricardo Juri Sabag, Santiago, Universidad de Chile, 2003.

5.) MACÍAS CIFUENTES, Lorena. Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre protección a la maternidad. Comparación con la legislación nacional. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales. Profesor Guía: Jorge Drago M. Santiago, Universidad de Chile, junio de 2004.

SITIOS WEB

1.) PIÑERA, Sebastian. Ingreso Ético Familiar, una propuesta para derrotar a la pobreza [en línea] <<http://pinera2010.cl/2009/05/01/ingreso-etico-familiar-una-propuesta-para-derrotar-la-pobreza/>> [última consulta: 5 de noviembre de 2009]

2.) SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (SERNAM). Servicio Nacional de la Mujer/ Estudios/ Estadística/ Trabajos/ Mercado de Trabajo/ Remuneraciones medias de trabajo. [en línea: documento Excel] <http://www.sernam.cl/cedocvi/web/fus_index.php?sec=2> [última consulta: 5 de noviembre de 2009].

ANEXO

Remuneración media mensual del trabajo (1)

(pesos)

Año	Mujer	Hombre	% de remuneraciones de Las mujeres respecto de los hombres
1995	162.655	260.571	62,4
1996	159.701	264.527	60,4
1997	183.651	297.154	61,8
1998	207.895	305.045	68,2
1999	205.092	266.665	76,9
2000	212.432	272.620	77,9
2001	216.273	263.453	82,1
2002	233.448	295.340	79,0
2003	244.023	302.416	80,7
2004	226.425	283.282	79,9
2005	213,884	270,212	79,2

Fuente: INE, Encuesta Suplementaria de Ingresos.

(1) Incluye sólo ingresos generados en la ocupación.

Excluye otros como rentas, transferencias y arriendos

(2) Pesos de octubre de cada año.

(3) Incluye personal de servicio doméstico

Cuadro comparativo extraído del sitio web del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)

http://www.sernam.cl/cedocvi/web/fus_index.php?sec=2

Como es posible apreciar, en nuestro país existe una brecha entre los ingresos que reciben las mujeres en comparación a los hombres, aunque esa brecha ha ido disminuyendo en forma progresiva desde el año 1998. Estos datos amparan la búsqueda de una solución a fin de reducir dichas diferencias.