



UNIVERSIDAD DE CHILE

Facultad de Derecho

Departamento de Derecho Laboral

MEMORIA PARA OPTAR A GRADO LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS

Y SOCIALES:

LA MUJER COMO SUJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Alumnas: Magdalena Barros Arteaga.

Constanza Barrueto Sotomayor.

Profesor Guía: Ricardo Juri Sabag

Santiago, Chile

2007

INDICE

ÍNDICE	2
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO 1: BREVE RESEÑA HISTORICA DE DEL DERECHO LABORAL Y SU PROTECCION A LA MUJER.	9
1. APROXIMACIÓN AL TEMA	9
1.1 Derecho del trabajo	9
2. HISTORIA INSTITUCIONAL	13
2.1 Etapa Anterior a 1921	14
2.2. Etapa desde 1924 a 1931	15
2.3. Etapa desde 1932 a 1973	17
2.4. Etapa desde 1973 a 1990	18
2.5. Etapa desde 1990 a la fecha	20
3. MUJER Y TRABAJO	25
3.1 Situación en nuestro País	28

CAPÍTULO 2: EL CONTRATO DE TRABAJO	39
1 Definición	39
2. Clasificación	42
2.1 Contrato Individual o Contrato colectivo	42
2.1.1 Contrato individual	42
2.1.2 Contrato Colectivo de Trabajo	43
2.2. Contrato termino fijo y contrato indefinido	43
2.2.1 Contrato termino fijo	43
2.2.2 Contrato tiempo indefinido	44
2.3. El teletrabajo	48
3. Las Cláusulas del Contrato de Trabajo	51
3.1. Cláusulas esenciales	51
3.2. Cláusulas permitidas y las prohibidas	54
4. Modificación al contrato de Trabajo	55
4.1 Ius Variandi	57
4.1.1 Modificación a la Naturaleza de los Servicios	58
4.1.2. Alteración del sitio o recinto donde se prestan los servicios	59
4.1.3 Alteración de la distribución de la jornada de Trabajo	59
5. La jornada de trabajo	62
5.1 Concepto	62
5.2 Nuevas Modalidades	63

6.	Terminación del contrato	65
-----------	---------------------------------	-----------

**CAPÍTULO 3: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL
EN PAÍSES LATINOAMERICANOS. 75**

1.	ARGENTINA.	75
2.	COSTA RICA	78
3.	ECUADOR.	80
4.	EL SALVADOR.	82
5.	URUGUAY.	84
6.	ANÁLISIS COMPARATIVO.	86
6.1	Protección de la maternidad.	87
6.2	Licencias por maternidad o por paternidad.	91
6.3	Guarderías sin costa para él (la) trabajador(a).	93
6.4	Reglamentación de horarios de la jornada de trabajo.	94
6.5	Licencias por enfermedad de los hijos y cuidado de niños.	96
6.6	Disposiciones relativas al servicio domestico remunerado.	96

**CAPÍTULO 4: ANALISIS DE LOS ESTATUTOS LABORALES EN CHILE
PARALELO Y COMENTARIOS 107**

1.	Conceptos básicos	107
-----------	--------------------------	------------

2.	Estatuto Docente, ley Nº 19.070	111
2.1	Breve historia en Chile	111
2.2	Trabajadores sujetos al estatuto docente	113
2.3	Derechos del profesional docentes	113
3.	Ley Nº 18.883 Estatuto Administrativo de los funcionarios municipales	115
3.1.	Aplicación	115
3.2	Derechos y obligaciones	115
3.3.	Termino de funciones	116
4.	Estatuto Administrativo, Ley Nº 18.834	117
4.1	Aplicación	117
5.	Trabajadores de Casa Particular	119
5.1	Aplicación	119
5.2	Características especiales	119
5.3	Causales de terminación	122
6.	Código del Trabajo	123
7.	Materias comunes a la mujer trabajadora	125
7.1.	Maternidad	125
7.1.1	Derechos durante el embarazo	125
7.1.2	Derechos después del parto para la madre y el hijo	126
7.1.2.1	En relación al fuero materno	126
7.1.2.2	Beneficios en relación al hijo	127

7.1.2.2.1 Enfermedad del hijo menor de un año	127
7.1.2.2.2 Derecho a sala de cuna	128
7.1.2.2.3 Derecho a amamantar	128
7.1.3 Derechos del padre	129
7.2 Acoso sexual	131
7.2.1 Concepto	132
7.2.2 De la investigación y sanción del Acoso Sexual	133
7.2.3 Causal de despido	134
7.2.4 Reserva de la Investigación y del Procedimiento Judicial	135
CONCLUSIÓN	141
BIBLIOGRAFÍA	153

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas la inserción de la mujer al mundo laboral ha aumentado considerablemente, llegando a ser el 38% de la masa laboral en nuestro país. Como consecuencia de lo anterior, se han producido grandes cambios, no solo en el ámbito profesional sino también en el ámbito personal de la mujer trabajadora.

Lo anterior ha sido un proceso que ha tomado décadas y por lo mismo, nuestra legislación se ha tenido que ir adaptando a dichos cambios, quedando aún muchos vacíos por resolver.

Lo que nosotras buscamos al analizar este tema, es dar una mirada crítica y transversal de nuestra legislación y de los países vecinos. Así, analizaremos la historia de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y de la legislación en torno a ella; una amplia mirada al Contrato de trabajo y como éste se ha ido adecuando a las nuevas formas de empleo; un análisis comparativo de las legislaciones latinoamericanas en torno a la mujer y un estudio de los diferentes estatutos vigentes en nuestra legislación y como ellos tratan las materias que se relacionan con la mujer.

De esta forma, a lo largo de este trabajo veremos que nuestro sistema tiene grandes falencias, existiendo temas que aún no han sido abordados, y por tanto, a las mujeres les siguen afectando, siendo urgente que el legislador tome las medidas pertinentes.

Por otro lado, vemos como nuestra legislación ha comenzado el largo y tedioso camino de adaptarse a las nuevas formas de trabajo que se dan en nuestra sociedad, a través de la flexibilización laboral, logrando de esta forma respetar y dar cabal cumplimiento a los principios rectores de nuestra legislación laboral; Igualdad y no discriminación.

Finalmente estableceremos conclusiones respecto del tema en análisis, apuntando a realizar un aporte en nuestra sociedad en pro de la igualdad y sobre todo, para tratar de que se tome conciencia de la importancia del rol de la mujer en el mundo laboral.

CAPÍTULO I: BREVE RESEÑA HISTÓRICA DEL DERECHO LABORAL Y SU PROTECCIÓN A LA MUJER.

1 APROXIMACION AL TEMA:

1.1 El Derecho laboral:

Al Derecho del Trabajo se le define como el conjunto de Teorías, normas y leyes destinadas a regular las relaciones de trabajo entre patronos o empleadores y asalariados, y a mejorar la condición económico-social de los trabajadores de toda índole¹.

De esta forma en el Derecho Laboral se reconoce la necesidad de brindar protección social a quienes se hallan en una relación de trabajo subordinada o en una situación que se reconoce desventajosa respecto de la posición económica -y jurídica- de la contraparte. En ese contexto, el Derecho Laboral, dista de otras ramas del derecho, en el sentido que no parte de la premisa de igualdad entre los co-contratantes sino, por el contrario, la *igualdad sustancial* constituye su meta o aspiración y, para ello, brinda protección especial a la parte que se considera débil en el marco de la relación laboral. También se diferencia por el hecho que posee una regulación relativamente nueva, con reales asomos desde fines del Siglo XIX y principios del Siglo XX.

¹WALTER LINARES, FRANCISCO, 1956, “Concepto, naturaleza y características del Derecho del Trabajo”, Anales de la facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad de Chile, Volumen III, Enero a Diciembre 1956 N°5.

Durante la República, los trabajadores quedaron muy desprotegidos, situación que fue lentamente atenuándose con el proceso de codificación que tomó todo el siglo XIX. En los códigos, y alguna vez fuera de ellos, se contemplaron las primeras normas laborales y previsionales nacidas de Chile como país independiente. Ejemplo de ello es el párrafo VII, del Título XXVI del Libro IV del Código Civil (1855) sobre criados domésticos; disposiciones propias de su especialidad en otros códigos que le siguieron (factores de comercio, contrato de embarque, seguridad en las minas, privilegio de pobreza, inembargabilidad de ciertos bienes sociales básicos), una ley de jubilación de empleados civiles (1857), Caja de Ahorros (1861), municipalidades (1891), reglamento de matrícula de gente de mar (1898), etcétera.

De esta forma podemos ver que la regulación en materia laboral es de data tardía respecto a las ramas clásicas del derecho. La preocupación por regular la relación contractual laboral nace a fines del siglo XIX, con una mirada más bien liberal o de respeto a la autonomía de la voluntad en lo que dice relación con las partes del contrato, ya que en un principio el contrato de trabajo se formaba por el sólo consentimiento de las partes, entregando su contenido u obligaciones a la entera discreción de las partes. El Derecho laboral nace como una respuesta a la cuestión social que venía haciéndose cada vez más latente en el Chile de fines del Siglo XIX y principios del Siglo XX, donde se conjugaron muchos elementos para transformar los problemas sociales en una cuestión social, como son, un contexto económico capitalista plenamente consolidado,

marcado por una incipiente industrialización y un proceso de urbanización descontrolado que agravaron las malas condiciones de vida del trabajador urbano; una clase dirigente ciega e ineficiente ante los problemas y quejas del mundo popular; y, finalmente, una clase trabajadora que ya no estuvo dispuesta a quedarse de brazos cruzados esperando que el Estado oligárquico llegara a ofrecer alguna solución a sus problemas. En este contexto se dictaron las primeras normas tendientes a solucionar o más bien a apaciguar los problemas sociales más urgentes de la época. Es aquí donde la mujer trabajadora comienza a ser protegida, por ejemplo con la ley sobre salas de cuna de 1917².

La mujer como sujeto del contrato de trabajo será y es un tema relevante en el Derecho Laboral, puesto que si bien ha cambiado la percepción o la orientación con que se le protege, desde el comienzo de la legislación ha existido dicha protección. En un principio se protege a la mujer trabajadora desde una perspectiva conservadora o proteccionista, de una consideración de la mujer como procreadora, lo que a través del desarrollo del derecho laboral, mujeres y hombres hemos tratado de cambiar o evolucionar a un derecho laboral igualitario y sin distinción de géneros ni discriminaciones de ningún tipo, tratando de seguir la consigna de considerar iguales a aquellos que se encuentran en igual situación.

² Chile, 1917, Ley N° 3.185 sobre salas cunas en los establecimientos industriales que ocupen mujeres.

A nivel latinoamericano se presentan dos etapas bien diferenciadas en la producción legislativa, en que surgieron las diversas regulaciones laborales.

La primera de ellas se puede ubicar en forma contemporánea al surgimiento de los Estados de Bienestar. Durante este período se crea la Organización Internacional del Trabajo (1919), la que desde su fundación y sus estructuras tripartitas que relacionan a los Estados Miembros con sus organizaciones de empleadores y trabajadores, han erigido un sistema de normas internacionales en todas las materias relacionadas con el trabajo. El caso de Chile se puede ubicar en un desarrollo intermedio, con la dictación del primer Código del Trabajo en 1931, durante el gobierno de Ibáñez. Las normas que rigen hoy en día en materia laboral en Chile, vienen del Código de 1987 para tomar un verdadero rumbo con el Código de 1994 y llegar al día de hoy con el Código del año 2001 y sus recientes modificaciones.

La segunda etapa se genera con la dictación de los primeros Códigos del Trabajo, de los cuales el chileno fue modelo para el de otros países de Latinoamérica.

En ambas etapas se visualiza una preponderancia de normas de tipo protectoras respecto a la mujer trabajadora, como primeras medidas que se incorporan a la legislación para diferenciar el trabajo femenino; y paulatinamente se puede identificar la incorporación de normas de igualdad y acciones positivas en el mundo laboral, ubicadas especialmente a partir de principios de los años noventa, tal es el ejemplo de la normas de la O.I.T

ratificadas por Chile. Los convenios de la O.I.T referidos al trabajo de la mujer se clasifican en dos tipos: Convenios protectivos e igualitarios. Los convenios Protectivos, fueron los primeros convenios que aparecen cronológicamente hasta 1950 aproximadamente, que se caracterizan por proteger a la mujer no solo de su función biológica, como madre, sino de la consideración de la mujer como sujeto limitado de derechos (Convenio 3, 103, 183, 41, 89, 13 y 127) mientras que los convenios igualitarios (nº 100, 111, 156, 171) no buscan únicamente garantizar el derecho a la no discriminación, sino que avanzar en crear las condiciones para el logro de oportunidades³.

1.2 Historia Institucional.

En Chile el Derecho Laboral tienen una regulación tardía respecto a las otras ramas del derecho, la preocupación por regular las relaciones contractuales entre empleador y trabajador, nacen con más fuerza desde el surgimiento de la cuestión social durante el Siglo XX, para llegar a tener un desarrollo propio en nuestros días. Así, nuestra historia de institucionalidad en materia laboral la podemos dividir en etapas que van desde antes de 1924 hasta el día de hoy⁴. Estas son:

³ LAURA C. PAUTÁIS, 2004, Regulación del Trabajo y Relaciones Sociales de Genero en América Latina, Seminario Internacional: Mujeres, economía y pobreza en América Latina, Ecuador.

⁴ FRANCISCO WALKER ERRÁZURIZ, 2003, Derecho de las Relaciones Laborales, Editorial Universitaria, Pag.100-117.

1.2.1 Etapa anterior a 1924.

Esta etapa se caracteriza, como se anticipó, por la inexistencia de legislación en materia social. Durante el Siglo XIX las relaciones laborales se regularon por la voluntad de las partes. El Código Civil (1855) no contiene sino escasas normas relacionadas con el ámbito laboral, puesto que el principio fundamental del Código de Bello fue el respeto a la Autonomía de la Voluntad en materia contractual. Dichas normas, que se referían a los servicios de criados domésticos y al arriendo de servicios inmateriales, denotaban una desigualdad en la relación de “amo” y “criado”, dándole al primero una potestad respecto al otro, que hoy en día resulta inimaginable. Por otra parte, el Código de Comercio, se encargó de darle protección a los trabajadores marítimos, tratado en su sección de contrato de gente de mar.

Durante este período la cuestión social, comienza a tomar relevancia, fruto de las ideologías sociales y el nacimiento de movimiento sociales que pretendían hacer frente a los problemas sociales de la época, producto de la incipiente industrialización, migraciones del mundo rural a la ciudad, entre otros factores. Por lo que enfrentándose a esta situación y en concordancia con las necesidades sociales, se dictaron las primeras leyes sociales, siendo la más significativa y emblemática “la ley de la silla”, la cual obligó a los empleadores a tener sillas para que los trabajadores descansaran en la jornada de trabajo (Ley

2.951 de 1915). Se dictaron también normas sobre accidentes de trabajos, sobre salas de cuna, entre otras.

1.2.2 Etapa desde 1924 a 1931.

Con la elección en 1920 de Arturo Alessandri Palma y su plan de gobierno, se va concretando una legislación laboral orientada a solucionar los problemas sociales que venían originándose desde las migraciones de la población rural a la ciudad e incluso antes de ella. El Presidente Alessandri presentó al Congreso Nacional un proyecto de Código, obra de Moisés Poblete Troncoso, inspirado en las normas de la recién creada (1919) Organización Internacional del Trabajo, fruto del Tratado de Versalles. Dicho proyecto fue muy discutido y no llegó a concretarse como tal. Sin perjuicio de aquello, el Congreso aprobó un conjunto de normas relativas al mundo laboral, entre las cuales es posible citar a modo de ejemplo la ley 4.053 sobre Seguro Social Obligatorio de Enfermedad e

Invalidez. Si bien el Código no llegó a ser tal, la mayoría de las normas que se dictaron durante esta etapa fueron inspiradas en su proyecto.

La Constitución de 1925 fue la primera en la historia de Chile en preocuparse de la materia laboral, hasta este momento las distintas constituciones políticas que habían regido en Chile nada o muy poco decían del

tema.⁵ La Carta Fundamental del año 1925 reconoció sucintamente ciertos derechos que hoy reconocemos como fundamentales, contemplando en su artículo 10 números 5, 10 y 14, normas protectoras del derecho de asociación, la función social de la propiedad y el amparo a todo trabajo o industria que no se opusiera a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salubridad pública. A mediados de 1924 se dictaron una serie de leyes modificatorias y se aprobó el Decreto ley N° 44, que creó la Secretaría de Estado de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo, dictándose luego una de las primeras leyes protectoras de la maternidad con el Decreto Ley N° 442 de 18 de marzo de 1925, entre otras, para luego en el año 1927 crear los Tribunales del Trabajo.

Esta etapa termina con la dictación del primer Código del Trabajo en el año 1931, durante el Gobierno del Presidente Ibáñez, quien propuso recopilar y modificar toda aquella legislación relativa al derecho laboral, promulgándose por medio del Decreto Ley N° 178 el 13 de mayo de 1931, con el nombre de Textos de Leyes del Trabajo, el cual constaba de 576 artículos distribuidos en cuatro libros.

⁵. WILLIAM THAYER ARTEAGA, 1994, Notas sobre Génesis y desarrollo del derecho del trabajo en la República de Chile, Estudios Públicos 54.

1.2.3 Etapa desde 1932 a 1973.

Durante esta etapa se dictaron muchas normas que venían a modificar y a complementar las disposiciones del Código del Trabajo. Las principales leyes dictadas fueron⁶: Ley 5.045 de 4 de febrero de 1934, que reforma diversas disposiciones del Código del Trabajo; Ley 6.020 de 1937, que mejora las condiciones de los empleados particulares, asignando sueldos vitales y crea un sistema de indemnización por años de servicio; Ley 8.569 de 1946, creó la Caja Bancaria de Pensiones; Ley 8.961 de 1948, que ordenó el pago de la semana corrida para los obreros, entre otras. Junto con ellas se dictaron normas de carácter provisional, que tenían por finalidad resguardar las pensiones de los empleados.

Posteriormente, durante el gobierno del Presidente Eduardo Frei Montalva se dictaron normas de gran relevancia, que hoy en día siguen siendo de gran utilidad e importancia, como la Ley 16.455 de 1966, sobre terminación del contrato de trabajo, consagrando el Principio de estabilidad en el trabajo; aquellas normas dictadas en 1967 definían la organización y funciones de la Dirección del Trabajo y otras normas relativas a materias de seguridad social, como la que decretó el seguro obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744 de 1968).

⁶ DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES, op. cit. pag. 104-105.

En el Gobierno del Presidente Salvador Allende se dictó la ley 17.398 de 1971, que modificó la Constitución de 1925, ampliando los derechos sociales ahí consagrados, como el derecho a la libertad sindical y el derecho a huelga.

De esta forma, durante esta etapa se dictaron gran número de leyes que protegían y mejoraban el derecho laboral, llegando a ser nuestra legislación en esta materia una de las más avanzadas en América Latina y modelo para el resto de los países, permitiendo una amplia protección a los trabajadores.

1.2.4 Etapa desde 1973 a 1990.

Hasta el año 1978 la legislación laboral no sufrió mayores cambios pese a las intenciones de un nuevo Código. Durante esta etapa se dictaron normas de importancia, tales como la de subsidio de cesantía (Decreto Ley 603 de 1974), y sobre terminación de la relación laboral, entre otras. Todas estas normas demuestran la mantención, con algunas modificaciones, de la legislación anterior, puesto que hubo muchos intentos de crear un nuevo código que fracasaron. Desde el año 1978 vino un periodo de total cambio en materia laboral, el nuevo modelo económico impuesto en Chile durante el Régimen Militar, flexibilizó y cambió profundamente las bases del derecho laboral que hasta ese momento regía en nuestro país, creando una nueva institucionalidad social y laboral. Los grandes cambios que se hicieron en materia laboral en base al nuevo modelo de economía de mercado se resumen principalmente en

tener a la empresa, y en especial a la empresa privada, como eje central de las relaciones de trabajo, dar un tono flexibilizado a las relaciones laborales, sin olvidar los principios básicos del Derecho Laboral, como la tutela del trabajador y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En materia de Seguridad Social se crearon las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y las Instituciones de Salud Previsionales (ISAPRES). En materia procesal laboral, el gran cambio fue la supresión de los tribunales laborales, confiriéndoles a los juzgados civiles competencia en asuntos laborales, todo lo cual se refundió en el Código del Trabajo del año 1987, reemplazando al del año 1931. El código de 1987 buscó hacer posible el funcionamiento de un sistema laboral individual y colectivo compatible con una economía social de mercado, donde no hubiera distinciones entre empleados y obreros, y el Estado se enmarcara en su papel subsidiario y no compitiera con la empresa privada, que debía operar como el gran motor del crecimiento económico⁷. Por último con la Constitución Política de 1980, se establecieron normas y derechos fundamentales en materia laboral, complementando a la Constitución anterior, contemplando en su artículo 19 número 16 La libertad de trabajo y su protección, asegurando asimismo que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución, agregando que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la

⁷ NOTAS SOBRE GÉNESIS Y DESARROLLO DEL DERECHO DEL TRABAJO EN LA REPÚBLICA DE CHILE, op. cit. Pag.86.

salubridad pública, o que lo que exija el interés nacional y una ley lo declare así. Correspondiéndole al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan las prestaciones de los servicios, la norma prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de lo que pueda exigir la ley en determinadas circunstancias, de todo lo cual se concluye una libertad de trabajo bastante amplia. Su artículo 19 número 18 consagra el Derecho a la Seguridad Social y en su número 9 consagra el Derecho a sindicalizarse en los casos y formas establecidos en la ley. Finalmente durante este período se aprobaron el Estatuto Administrativo, por la Ley N° 18.834 de 1989, el cual rige las relaciones laborales de los funcionarios públicos y el Estatuto Administrativo Especial, por la Ley N° 18.883 del mismo año, que rige las relaciones laborales de los funcionarios municipales.

1.2.5 Etapa desde 1990 a la fecha.

Durante este período se trató de equilibrar los intereses de la empresa con los de los trabajadores, manteniendo un avance paralelo entre la economía del país y el desarrollo social. La tasa de participación laboral de las mujeres experimenta un fuerte incremento durante la década de los años noventa: desde un 30,6% en 1992 a un 35,6% en el año 2004⁸

⁸ INE. Encuesta Nacional de Empleo, 2004.

En el gobierno del Presidente Patricio Aylwin las principales normas fueron: sobre terminación del contrato de trabajo (Ley 19.010 de 1990), sobre Sindicatos y Negociación Colectiva (Ley 19.069 de 1991), y sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración Pública. En 1991 el gobierno redefinió el régimen laboral de los profesores, con el Estatuto Docente (Ley 19.070) traspasándolos desde el Código del Trabajo, que rige las actividades privadas, a un Estatuto de los Profesionales de la Educación. En esta ley, se estableció una regulación nacional de sus condiciones de empleo (jornadas de trabajo, horarios máximos, régimen de vacaciones), un valor mínimo común de la hora de trabajo de los docentes municipales y privados subvencionados; y una estructura común y mejorada de remuneraciones para los docentes del sector municipal, que incluye bonificaciones al perfeccionamiento, la experiencia profesional y el desempeño en condiciones difíciles, así como condiciones de alta estabilidad en el cargo. Esta ley es aplicable para los profesores contratados en establecimientos educacionales de carácter municipal y privado subvencionados. Por último y de gran importancia fue el Decreto con Fuerza de Ley número 1 de 1994 que le da vida a un nuevo Código del Trabajo, el cual ordena el articulado de las leyes 19.010, 19.069, 19.049 que crea centrales sindicales y la ley 19.250 que reforma los libros I, II, V del Código anterior, en un solo cuerpo, siguiendo la estructura del Código de 1987, con un pequeño aumento del total de sus disposiciones (de 454 a 482 artículos).

Durante la administración del Presidente Eduardo Frei Ruiz Tagle se dictaron normas específicas, como por ejemplo, Ley 19.591 de 1998 que prohíbe al empleador condicionar el trabajo de la mujer embarazada y otorga fuero a las trabajadoras de casa particular; Ley 19.505 de 1997 que establece un permiso especial para el trabajador en caso de accidente grave o enfermedad Terminal del hijo menor de 18 años, entre otras.

Durante el Gobierno del Presidente Ricardo Lagos Escobar se dictó el actual Código del Trabajo del año 2001, que innova en nuevas modalidades de contratación, el derecho a sindicación y a los derechos fundamentales del trabajador, mejorando el sistema laboral vigente hasta ese año.

El código actual está formado por un título preliminar, que señala las normas comunes a los trabajadores que se rigen por el Código y sus derechos fundamentales y por cinco libros y un título final.

A la fecha se han realizado algunas modificaciones al Código, las principales tienen relación con la Ley N° 22.005 sobre Acoso Sexual del año 2005, la cual conceptualiza y sanciona las conductas de acoso sexual, definiendo como acoso sexual "el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Respecto a las sanciones que la ley establece para dicha conducta se estipula lo siguiente, el empleador podrá despedir al acosador sin ningún derecho a indemnización. Si el acosador es el empleador,

se aplica la figura del auto despido, es decir, el trabajador víctima puede poner término al contrato por "incumplimiento grave del empleador", la indemnización corresponde a un despido injustificado, aumentado hasta 80%. Por último, la empresa podría ser multada, si no atiende la denuncia de su trabajador, porque se convierte en responsable del acoso.

En el año 2006 se dictó la ley N° 20.123 que regula el Trabajo en Régimen de Subcontratación y el funcionamiento de las Empresas de Servicios Transitorios y el Contrato de Trabajo de Servicios Transitorio, la que entró en vigencia el día 14 de enero de 2007. La ley regula dos grandes materias: el trabajo en régimen de subcontratación y el trabajo prestado a través de empresas de servicios transitorios. Ambas modalidades de trabajo se insertan dentro de lo que se conoce genéricamente como "externalización" en el mercado laboral y son expresión de la descentralización productiva de las empresas.

Lo mas reciente es la aprobación y promulgación de la ley de amamantamiento en febrero de 2007, la que permitirá a todas las madres trabajadoras tener una hora para amamantar a sus hijos, distribuyendo este tiempo al inicio o al término de su jornada laboral. Esta normativa será analizada en otro capítulo de este trabajo

Hoy en Día la tendencia es a la flexibilización o flexibilidad laboral, entendiendo por ella la adecuación de la normativa laboral a ciertas y determinadas circunstancias, manteniendo sus principios básicos. Esta tendencia surgió como una reacción a ciertos aspectos considerados excesivos y negativos para el funcionamiento de la economía. No podemos negar que la excesiva regulación de ciertos temas laborales se ha convertido en brechas y trabas a veces infranqueables, que en vez de crear mejores condiciones laborales producen el efecto contrario. Muchas de estas normas dicen relación con la protección que se le ha dado a la mujer en el mundo laboral, por que si bien dichas normas buscan protegerla a ella y a sus hijos, en ciertas ocasiones las responsabilidades o cuidado de los hijos también puede asumirla el padre, llevando a un equilibrio el sistema. Es por esta razón que a la hora de diseñar y emprender políticas de regulación de la flexibilidad, deberá tomarse en consideración que mujeres y hombres participan de manera diferente en el trabajo productivo. Es decir, al identificarse campos y modalidades de promoción, protección y regulación del empleo flexible, las políticas aplicadas debieran contener criterios para impedir que se perpetúen la discriminación y la segregación de género dentro y fuera del mercado laboral. Por último, estudios han demostrado que un campo laboral más flexible, mejora la calidad de vida. Sin perjuicio que dicha flexibilización debe partir como un proceso tanto legislativo como de educación y mentalidad de los involucrados en el mundo laboral.

1.2 MUJER Y TRABAJO.

La mujer viene incorporándose al mundo laboral, desde fines del Siglo XIX, llegando a conformar un tercio de la población activa en 1907⁹, esto último como consecuencia de las crecientes tasas de migración del campo a la ciudad y el desarrollo de centros urbanos mineros y administrativos, pero no fue sino hasta la primera Guerra Mundial que la mujer ¹⁰se integra definitivamente al mundo laboral remunerado, debido a la necesidad de llevar adelante el desarrollo de la industria, que la historia había dejado en manos de los hombre, los cuales estuvieron en el frente, prisioneros o lisiados durante la Guerra. Otro de los elementos que favoreció la inserción de las mujeres en la industria fue la puesta en marcha de Escuelas Profesionales de Niñas en Santiago (1888), Valparaíso (1897), Concepción (1900), y de otras más en distintas ciudades, entre 1901 y 1906, las que fueron establecidas para capacitar a las mujeres pobres y facilitar su inserción futura en el mercado del trabajo en distintas especialidades como moda, cocina, etc. Así, en una estadística Industrial del año 1909, realizada por la Sociedad de Fomento Fabril, del total de personas contratadas en la industria textil y de confecciones, un 80% eran mujeres, lo que fue aumentando con el creciente acceso de las mujeres a la educación superior, durante el Siglo XX. De esta forma según una estadística de la

⁹ CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD EN CHILE, SIGLOS XIX Y XX DISCIPLINA Y DESACATO”, 1995, LORENA GODOY “at al”, Ediciones Sur, Colección Investigadores Jóvenes.

¹⁰ DIANA VENEROS, 2002, Mujer y Trabajo, Universidad de Santiago.

Universidad de Chile, durante 1910 y 1960 recibieron sus títulos profesionales 357 Abogadas; 471 Farmacéuticas; 937 Dentistas; 464 Médicos; 3.248 Profesoras; 781 Enfermeras; 1.669 Visitadoras Sociales; 148 Educadoras de párvulos y 53 Kinesiólogas.

En su origen, las normas que regularon el trabajo de mujeres tuvieron la intención de preservarlas de las deficientes condiciones de trabajo existentes, y así surgieron disposiciones relativas al descanso semanal y a la mejora en las condiciones de salubridad, entre otras. De esta forma, en un primer momento los convenios protectivos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la regulación interna de los Estados protegían a las mujeres de trabajos penosos o insalubres. Sin embargo, tal protección del derecho laboral oculta también el paternalismo de una sociedad que circunscribe a la mujer a su rol de madre. La protección de la mujer se orientaba a permitirle preservar su salud (o, en realidad, su capacidad reproductora), proteger su debilidad física y el bienestar de su familia¹¹. Posteriormente, la mejora de las condiciones de trabajo en términos generales, sin distinción de sexo, hizo desaparecer las protecciones especiales conquistadas inicialmente en forma exclusiva para las mujeres, garantizándose éstas como derechos de los trabajadores de ambos sexos. Sin embargo, esa concepción del trabajador en términos neutrales con respecto a su sexo no ayudó a las mujeres a superar su condición de desventaja en el

¹¹ MARTINEZ VIVOT, JULIO JOSÉ, 1981, Los menores y las mujeres en el derecho del Trabajo, Buenos Aires: Astrea de Alfredo y Ricardo Desalma.

mundo del trabajo, fundamentalmente porque ningún cambio se había producido en la esfera de su vida privada. Los principios rectores del Derecho Laboral (centralidad de la persona humana y consideración del trabajo como derecho humano, la aplicación del principio protector como nivelador de las desigualdades en la libertad de contratación entre personas con desigual poder y situación económica) sólo brindaban protección a personas individuales sin considerar otras responsabilidades de cuidado hacia terceras personas, como los miembros de su familia. En todo caso, podemos considerar que la aprobación de la CEDAW¹² en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, marcó un punto decisivo en el reconocimiento legislativo del trabajo femenino. A partir de allí, en mayor o menor grado, comienza a incorporarse el principio de equidad de género en el mundo del trabajo, al menos en un sentido formal, garantizando igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mundo del trabajo, especialmente en la regulación de convenios internacionales¹³, aunque también en diversos ordenamientos internos de los países. De esta forma, resulta interesante señalar que desde mediados de los años 80 y los 90 los países latinoamericanos, coincidentemente con el restablecimiento de gobiernos democráticos, reforman sus Constituciones Nacionales, incorporando la normativa internacional de protección a la mujer en el campo laboral.

¹² Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.

¹³ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), (núm. 100), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Durante toda la historia del Derecho laboral ha estado presente el reclamo feminista liberal por la igualdad formal, la cual consiste en la eliminación de barreras legales hacia el desarrollo pleno de las capacidades de las mujeres tales como la libertad de acceso a las profesiones y la habilitación para actuar sin restricciones en la vida económica activa, pero este principio se encuentra muchas veces en conflicto con la necesidad de contar con una regulación específica que de cuenta de los distintos roles que asumen las mujeres que se desempeñan tanto en el trabajo productivo como en el reproductivo, así como de las relaciones de género que se establecen en el mercado y en los hogares. Esta tensión fue abordada de distintas maneras durante el desarrollo de la historia reciente. Es aquí donde toman dimensión las teorías feministas desarrolladas principalmente en las últimas décadas del siglo XX, que buscan revalorizar la diferencia de las mujeres. Sin embargo, la tensión se desplaza actualmente hacia la paradoja de afirmar la diferencia para reclamar la igualdad.

2.1 Situación en nuestro país.

En Chile las primeras normas que van en busca de la protección de la mujer se remontan a 1917 con la ley N° 3.185, una de las primeras leyes sociales, que trataba sobre el derecho a las salas de cuna. La incorporación de

Chile a la OIT por la Ley N° 3.557, de 1919, marca un hito decisivo y algo olvidado en la evolución de nuestra legislación laboral. Luego en 1924 con la Ley N° 4.053, se prohibió el trabajo de la mujer embarazada durante los cuatro días anteriores al parto y los veinte días siguientes. Posteriormente continuarían dictándose normas para proteger la maternidad, como la ley N° 4.054 y el D.L. N° 442, por lo que, las primeras normas laborales claramente asumen a la mujer como madre, prohibiendo el trabajo nocturno de las mujeres y su actividad laboral en determinados sectores de la producción, y fortaleciendo de este modo la consideración de la mujer como un sujeto con capacidad limitada. Sin embargo, sería el Código del Trabajo del año 1931, quien dedicaría un título especial a la “Protección de las Madres Obreras”, lo que constituye un antecedente relevante en nuestra actual legislación, lo seguiría en esta iniciativa el Código de 1987, y el de 1994, los cuales dedicaron un título especial a la protección de los trabajadores, en especial a la maternidad, para luego concluir con el que rige hoy en día, el cual dedica su Libro II Título II a la “Protección a la Maternidad”, quedando establecido en su artículo 194 que la protección a la maternidad se regirá por el título II, quedando sujetos a sus disposiciones los servicios de la Administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de

derecho público o privado, señalando por último que las disposiciones de este título beneficiaran a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan a domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema provisional. Las disposiciones a que se refiere este título se refiere al descanso de maternidad (pre y post natal), permisos y subsidios en caso de enfermedad del hijo, fuero maternal, salas de cuna en los casos determinados en el artículo 203 del Código del Trabajo. El gran avance de este código fue la incorporación de todas las trabajadoras, sin importar el estatuto al cual están sometidas, incluyéndose a las trabajadoras de casa particular, las cuales por mucho tiempo no tuvieron la protección a la maternidad (pre y post natal) que debían. Mas las últimas modificaciones vienen surgiendo desde 2005, época en que se convirtió en ley el Proyecto de Ley sobre Acoso Sexual, cuya tramitación se había iniciado el año 1994, tardando más de una década en concretarse. La Ley N° 20.005 –“Tipifica y sanciona el acoso sexual”– fue promulgada el 8 de marzo de 2005, modificando e incorporando diversas disposiciones al Código del Trabajo, el Estatuto Administrativo y el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. La última norma que va dirigida a la madre trabajadora es la recientemente aprobada ley de amamantamiento, de enero de 2007, la cual modifica y amplía la actual normativa sobre el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos, cuyos principales beneficios son los siguientes: Amplía el número de mujeres que podrá hacer uso de este derecho

a alimentar a sus hijos sea que estén en sala cuna, en su hogar o donde la trabajadora lo elija. Establece además la posibilidad de que la madre trabajadora adapte esta hora diaria de permiso según sus necesidades y preferencias, disponiendo de su porción de tiempo a través de alguna de las siguientes modalidades: En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, dividiendo la hora de que disponen en dos porciones y postergando o adelantando el inicio y/o término de la jornada; en el caso de las empresas que tienen sala cuna, el tiempo empleado en traslado se considerará trabajado y el coste del transporte es por cuenta del empleador. La fiscalización en el cumplimiento de este derecho laboral correrá por cuenta de la Dirección del Trabajo.

La incorporación de la mujer al mundo laboral ha pasado por altos y bajos, comenzando a principios del Siglo XX donde la participación femenina se concentró principalmente en el área industrial, sin embargo durante los años `30 disminuyó de forma considerable por la crisis económica que sacudió al país, ya en la década de los `40 la participación femenina en el mundo laboral vuelve a incrementar pero ahora en el área de profesiones y oficios con especialización, en los `50 continúa en aumento concentrándose en la industria y servicios. En 1970 el grupo de trabajadoras tuvo un crecimiento sostenido hasta alcanzar un

tercio de la fuerza laboral, lo que se incremento en los `80¹⁴. Actualmente, la fuerza de trabajo femenina en Chile representaba hasta 1999 un 30% del total de trabajadores¹⁵. Sin embargo si comparamos esa cifra con los países desarrollados, donde la fuerza laboral femenina llega a cifras de un 45 a 47 por ciento, vemos que queda mucho por hacer. De esta forma se hace indispensable para lograr mayor incorporación de la mujer en el mundo del trabajo, crear mejores condiciones, oportunidades y normas legales, de manera de permitir un sector laboral más accesible y con mayores oportunidades para las mujeres.

La historia legislativa en relación al trabajo y la mujer, comenzó con un rumbo o intencionalidad de proteger a la mujer trabajadora en su rol de madre, dejando de lado aquellas normas sobre igualdad de condiciones y no discriminación con los trabajadores de sexo masculino. Un problema o dificultad que ha llevado consigo la legislación laboral en Chile y en el mundo entero, es el trato diferente que se le da a las mujeres, en un principio y quizás actualmente con un sentido paternalista, de concebir a la mujer como persona dedicada a la procreación, dejando de lado su desarrollo como profesional, cabeza de familia y simplemente como quien tiene las mismas capacidades que aquellos trabajadores del sexo opuesto. La historia nos ha hablado en el sentido

¹⁴ LEONOR PODUJE C., 2001, La mujer en el trabajo y protección a la maternidad en Chile, Revista Economía y Administración de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, N° 139, Enero/Diciembre.

¹⁵ Encuesta de Empleo, INE de 1999.

de realizar una nueva lectura de los principios fundamentales del Derecho Laboral y para eso, es preciso dar contenido al *principio de la igualdad de trato*, sin que ello signifique un trato “igualitario” a personas que no se encuentran en una situación similar, sino que les permita acceder al “trato” que les corresponda.¹⁶ De esta forma la idea de igualdad nos lleva a la necesidad de equiparar las diferencias entre las personas y sus circunstancias bajo un parámetro de dignidad mínima que sea común a para todos.

La gran barrera que ha tenido que superar la mujer para incorporarse al mundo laboral es la discriminación en razón de su género. Esta ha sido la preocupación de la Carta Fundamental de 1980 y del actual Código del Trabajo, estableciendo como prioridad el principio de la no discriminación. Así la Constitución señala en su artículo 19 N° 16, que se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Este principio se amplía en nuestro Código del Trabajo¹⁷, el cual dispone que son contrarios a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en

¹⁶ Tratar de la misma forma a aquellos que se encuentren en la misma situación.

¹⁷ Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión social, Subsecretaría del Trabajo, Ley 19.759: Modifica el código del Trabajo, 2001.

el empleo y la ocupación. Entendiéndose desde ahora incorporado en los contratos de trabajo como cláusula tácita. Otra innovación es respecto a las condiciones de las ofertas de trabajo, donde ya no se puede exigir como requisito de postulación a un trabajo cualquier condición relativa al sexo, raza, color, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, a menos que el empleador pueda probar que se trata de un requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar una función. Pese a que este principio se ve consagrado ampliamente en nuestra legislación, en la práctica su aplicación llega a ser a veces casi ilusoria. Para entender mejor este tema debemos saber que se entiende por discriminación. La Organización Internacional del Trabajo, en su Recomendación N° 111 de 1958, señala que el término discriminación comprende cualquier exclusión o preferencia que tenga por objeto alterar la igualdad de oportunidad o tratos en el empleo u ocupación. Las Naciones Unidas consideran como discriminatorios todos los motivos de distinción, exclusión o restricción adoptados sobre la base del sexo, que tengan por efecto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio para las mujer de los derechos humanos o libertades fundamentales en cualquier esfera.¹⁸

En nuestro país la discriminación laboral de la mujer se registra con mayor concentración en los años fértiles de la mujer, puesto que los empleadores muchas veces asumen erróneamente que las mujeres implican

¹⁸ Convenio de Naciones Unidas de 1979.

mayores costos, mayores ausencias al lugar de trabajo, que por el hecho de tener familia dejan de lado sus obligaciones profesionales. Sin embargo, se ha demostrado que las ausencias injustificadas de mujeres son menores a las de los hombres y las justificadas, incluyendo licencias por maternidad, sólo superan a los hombres en un porcentaje insignificante. Así, múltiples estudios han demostrado que los costos no salariales de las mujeres no excede del 0.2% respecto de los hombres¹⁹. La discriminación se da incluso antes de entrar al mundo laboral, puesto que muchas veces en la entrevista de trabajo, a la mujer se le hacen preguntas enfocadas a determinar las expectativas familiares de las entrevistadas, insinuándoles que el tener hijos les puede significar no ascender o hacer carrera en la empresa, exigiéndoles test de embarazo, lo cual hoy en día esta prohibido en nuestro código, el cual señala “el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos”. Otras veces, el empleador contrata un número menor de mujeres para no tener que cumplir con la exigencia de salas de cunas (20 mujeres o más en edad fértil). A pesar de este trato discriminatorio, las mujeres han logrado hacerse camino y espacio en el mundo laboral. Es de mucha importancia que las mujeres exijan sus derechos, puesto que ellas deben proteger lo que se les ha concedido, por ejemplo en el caso de las salas de cuna sólo un 4.6 por ciento de las mujeres

¹⁹ Encuesta de Remuneraciones y Costo de la mano de obra. Análisis por sexo. Documento de trabajo SERNAM N° 75, 2002

trabajadoras hacen efectivo este derecho²⁰. Con esto se demuestra que el tema de la igualdad y no discriminación, en nuestro país, no está superado y no es parte de la conciencia de los empleadores ni menos de las trabajadoras. Por esto es importante diseñar un sistema o normas que busquen que los derechos destinados a proteger a la mujer no les produzcan más trabas al momento de incorporarse al mundo laboral, sino más bien busquen la flexibilización, logrando con esto se hagan palpables y prácticas la no discriminación e igualdad entre trabajadores.

Podemos concluir de esta primera parte del trabajo que la incorporación de la mujer al trabajo remunerado data desde fines Siglo XIX, proceso que no ha sido fácil puesto que la mujer goza de la dualidad de madre/trabajadora, lo cual durante la historia le ha significado trabas y barreras al momento de incorporarse al mundo laboral y mantenerse en él, las principales son la brecha del ingreso, de segregación y de desocupación. Los cambios en las relaciones de género asociados a una mayor integración de las mujeres al mundo remunerado han generado nuevas dinámicas en el empleo y en las relaciones laborales y ejercen grandes tensiones sobre la normativa e institucionalidad laboral vigente. La legislación, que en nuestro país se encuentra ordenada y consagrada en Códigos, posibilita que los principios del derecho laboral no sean pasados a llevar, pero por otro su modificación es lenta y burocrática, lo que

²⁰ Encuesta Laboral ENCLA 1999. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Agosto 2000.

dificulta su desarrollo y progreso. En atención a esto último, la legislación se ha preocupado de la condición de la mujer y ha tratado de protegerla de tal manera que, en ciertas ocasiones ha trabado más su incorporación al mundo laboral. Sin embargo, la mujer en el Derecho Laboral ha sido y es un tema importante, el cual ha ido evolucionado desde una mirada proteccionista y restrictiva a una legislación que busca la igualdad y por tanto de mayor flexibilidad a la hora de integrarse al campo laboral, logrando de esta forma que las mujeres que trabajan y tienen hijos no se sientan discriminadas. Si bien hoy buscamos una legislación más flexible, es importante crear una conciencia de no discriminación y por tanto de igualdad entre las partes que participan en el mundo del trabajo. Sin embargo, el cambio es lento y difícil para aquellos que siguen creyendo que hay funciones inalienables y que es bueno que las mujeres las sigan desempeñando.

De tal importancia y urgencia es este tema, que si no se realizan reformas y se educa a la población, la tasa de natalidad disminuirá a pasos agilizados, llegando a la situación que hoy se vive en los países europeos, puesto que las mujeres se ven restringidas y limitadas a optar entre una carrera profesional o una familia, o si no pueden optar, a la hora de tomar una decisión respecto a de cuanto tiempo pone en el trabajo o cuanto en la familia. Junto con lo anterior, no se puede dejar de señalar que gran parte de la responsabilidad que las normas se cumplan es de las mujeres, las cuales deben exigir sus derechos no abusando de ellos.

Por último, señalemos que hoy en día cerca del 38 por ciento de la fuerza laboral en Chile corresponde a mujeres²¹, de ahí la importancia de una legislación que apoye su labor en el contexto laboral sin dejar de lado su rol activo como parte fundamental de la familia, logrando que las mujeres tengan las mismas oportunidades en el mundo laboral, aportando a la familia y al país.

A continuación en nuestro trabajo analizaremos el contrato de trabajo, sus características y nuevas modalidades, para luego entrar al tema de la incorporación de la mujer al mundo del trabajo en una perspectiva internacional, viendo el desarrollo que han experimentado las distintas legislaciones a lo largo de la historia hasta nuestros días, resaltando todos aquellos avances que se han logrado en materia de protección e incorporación de la mujer al mundo laboral.

²¹ Empleo trimestral, Boletín Informativo INE, Diciembre 2006.

CAPITULO II: EL CONTRATO DE TRABAJO

1. DEFINICIÓN.

De acuerdo al artículo 7º del Código del Trabajo, el contrato de trabajo se define como : “Una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”

Dentro de las características del contrato de trabajo podemos señalar que este es un contrato consensual, es decir, se perfecciona por el simple consentimiento²², sin embargo, el artículo 9º del Código del Trabajo establece que éste debe ser firmado obligatoriamente dentro de ciertos plazos que fija la ley, lo cual es una obligación para el empleador pues es él quien es sancionado en el caso de no cumplir con esta condición.

Los plazos son de 15 días de incorporado el trabajador, cuando la duración del contrato es superior a 30 días y el plazo es de 5 días cuando la duración del contrato es por obra, trabajo, servicio determinado y cuando la vigencia del contrato sea inferior a 30 días.

²² Artículo 1443 del Código Civil.

Jurisprudencia Administrativa²³ ha señalado que: "La falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia para el empleador la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir que hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. No sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo, así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo".

El no firmar un contrato de trabajo dentro de los plazos establecidos no significa que no exista relación laboral, porque toda prestación consensualmente aceptada por las partes hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, así lo establece el artículo 8º del Código del Trabajo, siendo el primero en hablar de relación laboral, aún cuando la vincule con el contrato.

Sin embargo, al exigirse la escrituración como vía de prueba, hace que este vaya acercándose cada vez más a un contrato solemne.

²³ Ordinario n° 4864/0275, de 20 de septiembre de 1999.

Hasta antes de la modificación introducida por la Ley 19.759²⁴ al artículo 8 del Código del Trabajo, la prestación habitual de servicios en un recinto diverso al de la empresa, sin vigilancia ni dirección inmediata del empleador no hacía presumir contrato de trabajo. Tal disposición fue derogada, de forma que tal prestación de servicios queda amparada por la presunción de relación laboral de dicho artículo, en cuanto concurren los requisitos indicados en el artículo 7.

Pese a la claridad de la norma, aún en tales condiciones se presentan conflictos y ello ocurre porque en la práctica la definición de subordinación y dependencia debe ser interpretada, por no encontrarse los elementos claves en la ley. Nuestra jurisprudencia ha sido concluyente en este sentido, sosteniendo que dicha subordinación o dependencia se manifiesta concretamente con la continuidad de los servicios prestados, el cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones y obligación de ceñirse a las instrucciones impartidas por el empleador.

La nueva redacción del artículo 8 da cabida a que se presuma la existencia de contrato de trabajo en el caso que las prestaciones se verifiquen en el domicilio del trabajador, lo que la doctrina denomina trabajo domiciliario, e igualmente, admite la aplicación de la misma presunción para sentar relación laboral en el caso que los servicios sean prestados bajo modalidad de teletrabajo.

²⁴ Diciembre de 2002.

En definitiva, lo que establece el artículo 7 actual, ha de adaptarse a las nuevas formas de trabajo y considerar que la subordinación no sólo incluye un horario, sino más bien que el empleador pueda controlar al trabajador, dar directamente instrucciones, recibir al instante el fruto del mismo, dirigirlo, modificarlo, etc., todos elementos que fueron recogidos en la primera sentencia en este sentido en la Corte Suprema de la Sala en lo Social de Madrid de fecha 30 de septiembre de 1999 y que ha marcado un hito dentro del ámbito laboral español.

2. CLASIFICACIÓN:

El contrato de trabajo puede clasificarse de dos formas:

2.1 Contrato individual o contrato colectivo.²⁵

2.1.1 Contrato individual de trabajo:

Es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador, es decir, el dependiente es uno solo.

“Una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y

²⁵ Artículo 6º del Código el Trabajo.

subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.²⁶

2.1.2 Contrato colectivo de trabajo:

Es aquel celebrado por uno o más empleadores, con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objetivo de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

2.2 Contrato de término fijo y contrato indefinido.

2.2.1 Contrato de término fijo:

Es aquel en que se fija de antemano su duración a través de una cláusula que impone a las partes la obligación por el contraída, durante todo el tiempo que se haya pactado, y si alguna de las partes quisiera darlo por terminado antes de su vencimiento deberá indemnizar a la otra por los perjuicios que se le causaren.

Sin embargo, existe una limitación en cuanto a la duración misma del contrato, ya que éste no podrá extenderse por más de un año.²⁷ No obstante tal limitación, el mismo artículo hace indefinido el contrato si el trabajador sigue prestando los servicios, con conocimiento del empleador, una vez vencido el plazo estipulado.

²⁶ Artículo 7° del Código del Trabajo.

²⁷ Artículo 159, n° 4 del Código del Trabajo.

Asimismo, se presumirá legalmente contratado en forma indefinida aquel trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo durante doce meses, o más de un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación.

Su cláusula natural de finiquito es artículo 159 N° 4 “Termino del Plazo establecido en el contrato”.

2.2.2 Contrato por tiempo indefinido:

Es aquel que se celebra por toda la vida útil del trabajador.

El contrato indefinido, no tiene una duración determinada. y “el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

La aplicación de “necesidades de la empresa establecimiento o servicio “como causal de finiquito da derecho a indemnización legal por años de servicio y eventual desahucio. Debe basarse en; a) Racionalización o modernización de los mismos, b) Bajas en la productividad, c) Cambios en las condiciones del mercado o de la economía. El empleador debe optar por avisar con 30 días de anticipación a lo menos o pagar una indemnización sustitutiva de ese aviso previo. Se prohíbe aplicar las necesidades de la empresa y el desahucio a

trabajadores acogidos a licencia médica. Durante el período de preaviso, el contrato de trabajo continúa vigente, por lo cual, trabajador y empleador deben cumplir las obligaciones que el contrato o la ley les imponen.

En las últimas décadas tanto el trabajo, como su organización han sufrido considerables cambios. En este proceso han intervenido diversos factores, tales como el surgimiento de nuevas tecnologías y su aplicación en los procesos productivos y el importante proceso de globalización de la economía mundial, desarrollada especialmente durante la década de los noventa que ha generado una trascendental transformación en la forma de desarrollar el trabajo dependiente.

Los cambios económicos y en la organización del trabajo son percibidos intensamente por los trabajadores, para quienes comienza a cambiar cada vez más rápido el nivel de exigencias, sin perjuicio que la incorporación de nuevas tecnologías o la importancia creciente de la investigación y el desarrollo exigen para el trabajador niveles más altos de conocimiento, habilidades y capacitación. Asimismo, la movilidad e internacionalización de las empresas producto de la globalización y de los procesos de integración, exige también una mayor movilidad de los trabajadores, a lo que es necesario agregar los cambios en la percepción que el trabajador tiene de sí mismo y de su trabajo, lo cual conlleva un interés creciente por participar más activamente en la

gestación y desarrollo de su actividad y, en particular, respecto al tiempo de trabajo, una necesidad de mayor individualización de las condiciones laborales.

En este contexto, el aumento considerable de ciertas formas de ocupación, las llamadas contrataciones laborales atípicas, que no pueden insertarse dentro del modelo tradicional de relación de trabajo, es decir, aquellas que en consideración a su duración y continuidad, al lugar en que se prestan, así como al tiempo de trabajo, no pueden ser encuadradas dentro del modelo tradicional de empleo subordinado regulado por el ordenamiento jurídico laboral, viene a ser una respuesta a las necesidades de flexibilización de las empresas y al nuevo escenario, tanto nacional como internacional, en el que se desarrollan las actividades productivas.²⁸ Es interesante señalar que estas formas de ocupación atípicas son en cierta medida favorecidas por las empresas, toda vez que las variables condiciones y exigencias del mercado en las que deben tomar sus decisiones, exigen una capacidad de adaptación respecto de sus políticas de personal y de forma de organización del trabajo. Esta necesidad de adaptación y de flexibilidad puede adoptar diversas formas, a saber: numérica, funcional, temporal o externa.

Desde el punto de vista del trabajador, las formas de ocupación atípicas pueden también resultar interesantes y atractivas frente a una relación laboral normal o tradicional, ya sea porque se encuentran en conformidad a sus

²⁸ “Las Transformaciones del Trabajo, la Crisis de la Relación Laboral Normal y el Desarrollo del Empleo Atípico.”

intereses personales (Ej.: mujeres con hijos que prefieren un trabajo a tiempo parcial) o bien porque no contradicen sus preferencias (Ej.: estudiantes que prefieren un trabajo a plazo fijo de corta duración, frente a una relación laboral de duración indefinida). Sin perjuicio de lo anterior, existen innumerables casos en los que la aceptación de una forma de relación laboral atípica (trabajo a tiempo parcial, un teletrabajo o un trabajo a plazo fijo) se presenta como única alternativa, no frente a una relación laboral tradicional, sino que frente al desempleo; situación que tiende a ser muy frecuente en los países miembros de la Comunidad Europea.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, es importante subrayar que no cabe confundir entre ocupaciones precarias y relaciones laborales atípicas. Esto se explica, porque las ocupaciones precarias son aquellas que se encuentran, en mayor o menor medida, al margen del Derecho del Trabajo, así como de la protección básica frente a las contingencias sociales (enfermedad, desempleo, vejez). Por el contrario, las formas atípicas de contratación, con más o menos variantes, son ocupaciones de carácter laboral, es decir, se prestan bajo vínculo de subordinación y dependencia entre un trabajador y un empleador y, por lo tanto, se encuentran insertas dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo y del Derecho de la Seguridad Social, confiriendo al trabajador derechos mínimos, así como también protección frente a los riesgos sociales, aunque con especial consideración a los elementos esenciales y propios de estas modalidades de contratación

2.3 El Teletrabajo.

La intromisión de las nuevas tecnologías en las relaciones laborales ha dado origen al denominado teletrabajo, esto es, en esencia y soslayando las discusiones que suscita su conceptualización, la prestación de servicios de naturaleza laboral fuera del recinto de la empresa mediante el empleo de la informática y las telecomunicaciones, o bien el trabajo por cuenta ajena realizado a distancia y asociado al empleo de las nuevas tecnologías.

Uno de los principales inconvenientes del teletrabajo es la facilidad con que él se escurre de la normativa laboral, dando pie a que su reglamentación se inscriba en el marco civil/mercantil, con la consiguiente desprotección para el teletrabajador. La inclusión del teletrabajo como forma de relación laboral carece de un tratamiento riguroso en nuestra legislación, que atienda a la naturaleza y condiciones en que se verifica la prestación de servicios por el teletrabajador. Habiéndose limitado el legislador a excluirlos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el artículo 22, sin reparar en la necesidad de reglamentar diversos efectos jurídicos que importa el reconocimiento del teletrabajador como un sujeto de protección del Código del Trabajo.

Sin duda será un tema inevitable de afrontar por el legislador, en lo sucesivo el teletrabajo y su extensión a nuestra normativa, la aplicabilidad de las normas sobre accidente del trabajo y enfermedades profesionales al

teletrabajador, los alcances de la potestad de control y vigilancia del empleador sobre él, el cumplimiento a las normas sobre higiene y seguridad laboral en el teletrabajo, las facultades de la Dirección del Trabajo para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social a su respecto, entre otros.

Resulta, sin embargo importante la especificación de los temas referidos a:

A. Seguridad e Higiene: las particularidades estarán sujetas a la elección del lugar que el teletrabajador determine para el desarrollo de las tareas.

B. Derechos Colectivos: temas como la representatividad, el derecho a la información para la ubicación del personal remoto y temas de participación, deben tratarse en las unidades de negociación paritaria.

C. Jornada de Trabajo: se determinará la extensión del "horario de trabajo" y el concepto de "estar a disposición" en esta modalidad de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador serán equivalentes a los de los trabajadores comparables en los locales de la empresa. Deberán considerarse las particularidades flexibles de esta modalidad. La administración de las horas de trabajo, tendrá en cuenta el tipo de trabajo a realizar, horarios de entrega y compromisos asumidos entre las partes, y no deberá, necesariamente, coincidir con el horario a cumplir por los trabajadores presenciales, pudiendo el teleempleo gestionar su propia organización del trabajo. Las partes podrán acordar actividades sincrónicas cuando se

consideren necesarias para el avance o aclaración de temas relativos a las tareas a realizar.

D. Sistemas de control y privacidad: el empleador deberá respetar la vida privada del teletrabajador que trabaje en su domicilio. Los sistemas de control se acordarán respetando los derechos y obligaciones de las partes. El empresario es responsable de tomar las medidas de seguridad para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. También deberá informar al teletrabajador de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos y será responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de estas normas. Los controles no deberán violar el derecho a la privacidad del teletrabajador.

E. Equipos de trabajo: antes de iniciar el teletrabajo se fijarán las responsabilidades mutuas sobre la utilización del equipamiento, quiénes los aportan y los costos por uso o reparación que se generen.

F. Remuneración: igualdad de remuneración en puestos presenciales de igual significación.

G. Seguridad Social: será también materia de negociación la protección por regímenes legales de la seguridad social.

H. Derecho a la información y resguardo de las comunicaciones: los teletrabajadores son trabajadores de la información y el conocimiento, por lo tanto el tratamiento de este punto en la negociación colectiva es crucial para este tipo de modalidad.

I. La inviolabilidad de su domicilio y el acceso del empleador al mismo.

J. Prevención de riesgos, fundamentalmente en lo referente al aislamiento y al estrés.

Es así, que mediante las normas citadas en cuanto a los elementos que la propia ley nos entrega para presumir la existencia de una relación laboral²⁹ y la forma en que se debe apreciar la prueba en materia laboral, concluimos que, nuestra legislación actual sigue siendo válida para regular este tipo de relaciones, no obstante necesitarse de una adaptación con urgencia, ya que la ley nos otorga un marco legal mínimo, pero mientras ello no ocurra, dependerá la flexibilidad de adaptación a estas nuevas tecnologías en los tribunales del trabajo, quienes deberán interpretar las leyes existente y acomodarlas a esta nueva etapa.

3. LAS CLÁUSULAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

3.1 Cláusulas esenciales:

El artículo 10 del Código del Trabajo señala las estipulaciones por las cuales el contrato de trabajo debe ceñirse. Las menciones que señala son

²⁹ Artículos 7° y 8° del Código del Trabajo.

esenciales a todo contrato de trabajo, debiendo necesariamente escriturarse en el respectivo instrumento.

Para tales efectos, señala que el contrato deberá contener, a lo menos las siguientes cláusulas:

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;³⁰
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- 6.- plazo del contrato, y
- 7.- demás pactos que acordaren las partes.

Asimismo, cuando sea el caso, el contrato deberá señalar los beneficios adicionales que suministrará el empleador, tales como, movilización, colación, etc. Y pese a no estar enumerada, es de suma importancia. En la práctica se conoce con el nombre de regalías, respecto de las cuales no hay una obligación

³⁰ Relacionado con el artículo 20 del Código del Trabajo que el 85% de los trabajadores de una empresa sean chilenos.

expresa y generalizada para el empleador, salvo en contratos especiales como el de los trabajadores agrícolas y los de casa particular.

El antes mencionado artículo 10 contempla, además, que cuando para la contratación de un trabajador se le haga mudar de domicilio, deberá, en tal caso, dejarse constancia del lugar de su procedencia.

Cabe señalar, por último, que el artículo 10 precisa que si por la naturaleza de los servicios que presta el trabajador fuere necesario su desplazamiento, habrá que considerar como lugar de trabajo toda la zona geográfica en la cual desarrolla sus actividades la empresa.

Cierta Jurisprudencia Administrativa³¹ establece que "1) Para los efectos previstos en el artículo 10 N° 3, del Código del Trabajo debe entenderse por "funciones específicas" aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente y que las caracteriza y distingue de otras labores; por "funciones alternativas" dos o más funciones específicamente convenidas, las cuales pueden realizarse unas luego otras, repitiéndose sucesivamente, y por "funciones complementarias" aquellas que estando expresamente convenidas, sirven para complementar o perfeccionar la o las funciones específicamente encomendadas. Así, en la cláusula primera de los contratos de trabajo suscritos por la Empresa de Muellaje XX y seis de sus trabajadores del área de equipos terrestres, no se ajusta a derecho en cuanto no especifica las funciones

³¹ Ordinario N° 2702/0066, de 10 de Julio de 2003.

complementarias de Electromecánico y Operador de Equipos Portuarios convenidas en dicha estipulación.

3.2 Cláusulas Permitidas y las Prohibidas.

Las primeras son aquellas que las partes, empleador y trabajador, pueden libremente pactar, siempre que no alteren o vulneren la calidad de irrenunciables de ciertos derechos establecidos por nuestra ley laboral. Están establecidas en el número 7 del artículo 10, al decir "los demás pactos que acordaren las partes". Podemos señalar como ejemplo de ellas, la cláusula que estipule una indemnización a todo evento, o la prohibición de que el trabajador frecuente ciertos lugares de juego.

La cantidad de estas cláusulas es ilimitada. En cuanto a su forma se puede adoptar la que las partes estimen conveniente, no así en cuanto a su fondo, ya que los derechos otorgados por las leyes laborales son irrenunciables. El empleador sí podría excederse en las obligaciones que le imponen las mismas leyes, ya que el Código señala derechos mínimos a favor del trabajador, que el empleador podría ampliar a su voluntad.

Las prohibidas, en cambio, son aquellas que importan una trasgresión a la normativa laboral, desde que la infringen haciendo renunciables ciertas prerrogativas que no lo son. Podemos señalar como ejemplo de tales cláusulas aquella que imponga una jornada semanal mayor a la permitida por la ley, o que se le imponga al trabajador la renuncia a su feriado anual.

4. MODIFICACIONES AL CONTRATO DE TRABAJO.

El contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, vale decir, sus efectos se producen en el tiempo, de manera tal que cobra respecto de éste, especial importancia la posibilidad de introducir modificaciones en su contenido.

Primero que todo, cabe tener presente que, el principio general en esta materia señala que el contenido del contrato de trabajo puede ser modificado por mutuo consentimiento de las partes, pero sólo respecto de aquellas materias que las partes hayan podido convenir libremente, es decir, sin afectar los derechos mínimos que la legislación laboral garantiza. Asimismo, será necesario y pertinente que estas modificaciones se consignen, o sea, se tome nota escrita de ellas y sean suscritas por las partes, al dorso de todos los ejemplares donde consta el contrato o bien, en documentos anexos.

Este principio se encuentra estipulado en el Código del Trabajo, el cual señala que "Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser

modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente"³², por otra parte, indica que "Las modificaciones del contrato de trabajo se consignan por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo".³³

Por lo anteriormente expuesto, será necesario que para realizar modificaciones en las cláusulas del contrato pactadas se cuente con el consentimiento de ambas partes. Por lo tanto, no será lícito que alguna de las partes imponga de forma unilateral a la otra, modificaciones en las cláusulas del contrato convenido. De hecho, la Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha señalado lo siguiente: "El empleador no puede, sin acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a una cláusula convenida en un contrato colectivo, a cuya suscripción ambas partes concurren, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato, requiere el consentimiento de ambas partes".³⁴

Por otra parte, resulta relevante destacar que, los derechos laborales tienen el carácter de irrenunciables, por lo tanto, las modificaciones que se introduzcan en el contrato no podrán afectar los derechos laborales, mínimos garantizados por la legislación laboral.

³² Artículo 5 inciso 3°, Código del Trabajo.

³³ Artículo 11, Código del Trabajo

³⁴ Ord. N° 3.279/88 de 2 de mayo de 1991

Ahora bien, el Código del Trabajo impone la obligación de consignar por escrito las modificaciones introducidas al contrato, sin embargo, éste es un requisito exigido por vía de prueba pues el contrato de trabajo es un contrato consensual y este carácter se extiende, lógicamente, a sus modificaciones, por lo que éstas serán válidas aún cuando no se hayan escriturado.

No obstante lo señalado, una parte de la jurisprudencia judicial tiene una interpretación distinta y estima que las modificaciones al contrato deben consignarse por escrito y firmarse por las partes al dorso de los ejemplares del contrato y que dicha exigencia es de orden público, no aceptando de este modo la existencia de lo que denomina como "cláusulas tácitas".

4.1 Ius Variandi.

Sin perjuicio de la regla general señalada anteriormente, la ley permite que en ciertos casos el contrato de trabajo sea modificado en algunos aspectos con la sola voluntad del empleador. En efecto, en virtud del poder de dirección de su empresa, se le reconoce al empleador la facultad de alterar unilateralmente los límites de la prestación de servicios para enfrentar situaciones imprevistas o difíciles. Esta facultad es conocida como ius variandi y en nuestra legislación está reconocida en el artículo 12 inciso 1° del Código del Trabajo el que dispone: "El empleador podrá alterar la naturaleza de los

servicios o sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar, sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

Ahora bien, el *ius variandi* puede manifestarse en tres formas, a saber;

4.1.1 Modificación de la Naturaleza de los Servicios:

Debe tratarse de labores similares, entendiéndose por tales las que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico, que se desarrollen en condiciones ambientales similares y que la nueva modalidad de prestación de servicios no signifique un mayor grado de subordinación jerárquica dentro de la empresa.

Las nuevas labores no pueden significar un detrimento o perjuicio para el trabajador, es decir, una disminución del ingreso o la necesidad de incurrir en mayores gastos para prestar el servicio.

Tampoco puede significar un detrimento moral para el trabajador, vale decir, mayor subordinación o condiciones ambientales adversas. La Corte Suprema ha expresado respecto de esta materia lo siguiente: "El menoscabo a que se refiere la disposición contenida en el artículo 12 del Código del Trabajo se refiere en forma integral a la persona del trabajador, no sólo desde el punto de vista económico sino que también social y moral.

Existe menoscabo económico, pues la falta de infraestructura necesaria para la atención de la clientela hace fácil deducir que ello dará lugar a una merma en los ingresos de los vendedores.

Hay menoscabo moral y social en la medida que los trabajadores tenían, antes del cambio de recinto de trabajo , mejores condiciones que con posterioridad, debiendo considerarse, además, que otros vendedores continúan en el anterior lugar de trabajo y (por lo tanto) se hacen diferencias entre el personal referido en esa materia"³⁵

4.1.2 Alteración del Sitio o Recinto donde se prestan los servicios:

El nuevo sitio o recinto debe estar situado dentro de la misma ciudad o localidad.

La alteración no debe significar menoscabo para el trabajador. Respecto de este requisito la Dirección del Trabajo ha señalado: "... el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestan los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en el caso de faenas que se desarrollen fuera del límite urbano".³⁶

4.1.3 Alteración de la Distribución de la Jornada de Trabajo:

³⁵ Sentencia de 22 de octubre de 1992, Corte Suprema

³⁶ Ord. N° 6570/291, de 23 de octubre de 1995.

La alteración debe fundarse en circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento, o alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

Dichas circunstancias debe afectar a la globalidad de la empresa o establecimiento, o bien, a alguna de sus unidades o conjuntos operativos y no a trabajadores en particular.

El tiempo máximo de anticipación o postergación de la hora de ingreso deberá ser de 60 minutos. El empleador deberá dar un aviso al trabajador de al menos 30 días.

Cabe tener presente que, con respecto a los Dirigentes Sindicales, no procede la aplicación del ius variandi, en el período de duración del fuero sindical, salvo caso fortuito o fuerza mayor. Lo anterior en virtud de lo dispuesto en el artículo 243 del Código del Trabajo, el que en su inciso 2° dispone lo siguiente: "Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente 8° sea, desde la fecha de la elección y hasta 6 meses después de haber cesado en el cargo), el empleador, no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código".

Ahora bien, nuestra legislación establece un procedimiento especial de reclamación para el trabajador que estime que el ejercicio del ius variandi ha sido arbitrario. En efecto, el artículo 12 en su inciso final dispone que "El

trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo, a fin de que éste se pronuncie sobre el incumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro del quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

Finalmente, hay que tener presente que, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 29 del Código del Trabajo, una última forma de ejercicio del ius variandi consiste en la facultad otorgada al empleador para extender la jornada diaria de trabajo con el objeto de evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena en las siguientes situaciones:

- 1) Que sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito.
- 2) Que deban impedirse accidentes.
- 3) Que deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

Como se aprecia, las circunstancias que facultan al empleador para hacer uso de esta facultad, se refieren a situaciones límites o extremas que exigen una acción de parte del personal a fin de evitar daños en la empresa o en su funcionamiento.

5. LA JORNADA DE TRABAJO.

5.1 Concepto.

Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Actualmente la jornada ordinaria es de 45 horas semanales distribuidas en no más de 6 ni menos de 5 días.³⁷ Existe la jornada extraordinaria, que es aquella que excede de la ordinaria o de la pactada contractualmente si fuese menor. La jornada extraordinaria podrá pactarse hasta un máximo de 2 horas por día, las que se pagarán con el recargo legal correspondiente.

La jornada laboral tiene importancia central en la medida que no solo responda a las necesidades de flexibilidad de las empresas, sino que además entregue una solución a los requerimientos específicos de los trabajadores (hombres y mujeres) en las distintas etapas de su vida.

Las mujeres que conservan la responsabilidad asignada por la sociedad en relación al trabajo doméstico y el cuidado de los niños, al tiempo que se integran en forma creciente, y en paralelo al mercado laboral se orientan hacia trabajos que les otorguen mayor flexibilidad en el uso de su tiempo y les permitan conciliar y satisfacer las necesidades de la vida doméstica y familiar,

³⁷ La reforma laboral que entró en vigencia el 1 de diciembre de 2001 reduce la jornada laboral de 48 a 45 horas semanales, a partir del 1 de enero de 2005, y establece mayores restricciones al uso del tiempo extraordinario de trabajo.

pero que son más precarios en términos de salario, de estabilidad, de seguridad social y de extensión y distribución de su jornada.

En la actualidad, el 40% de las mujeres ocupadas y el 53,4% de los hombres en similar condición, trabaja en jornada ordinaria. En comparación a los hombres, las mujeres trabajan en jornadas más cortas, concentrándose bajo las 35 horas semanales, en tanto que una proporción relativamente alta del empleo femenino y masculino se realiza en jornadas sobre las 49 horas semanales (14,4% y 16%, respectivamente).

5.2 Nuevas Modalidades.

Tener una jornada ordinaria de trabajo no significa disponer de una distribución regular del tiempo laboral, con horas de entrada y salida relativamente estables. En contraposición a esto comienzan a instalarse nuevos ordenamientos horarios como: modalidades innovadoras de trabajo en turnos, jornadas interrumpidas, trabajos en jornada completa flexible y jornadas con horarios de ingreso y salida desplazados.

Las nuevas modalidades de trabajo en turnos se distinguen de su forma tradicional por el hecho que los bloques de trabajo y el tiempo libre varían

respecto a su extensión y distribución³⁸. De esta forma, la empresa logra mantener un funcionamiento permanente todos los días de la semana (día y noche, si sus actividades lo requieren), sin necesidad de pagar por trabajo extraordinario o contratar personal suplente. La consecuencia más evidente de esto para los trabajadores y trabajadoras es que sus horarios y sus días de descanso pueden variar en forma permanente, limitando cualquier planificación de su tiempo extralaboral.

Otra modalidad para flexibilizar la jornada ordinaria es la llamada jornada interrumpida que se configura mediante el uso discrecional por parte de las empresas del tiempo legalmente asignado a sus trabajadores para el almuerzo o colación. Un estudio de casos permitió constatar la práctica de extender significativamente el tiempo de colación, hasta dos, tres y cuatro horas, a fin de asegurar la permanencia del empleado en los momentos de mayor actividad eludiendo así el pago de horas extraordinarias o la contratación de personal adicional

El trabajo en jornada completa flexible o libre es otra modalidad que podría involucrar ventajas para las personas que lo desempeñan. Entre ellas, la posibilidad de conciliar el trabajo doméstico y familiar con el remunerado. Sin embargo, un alto nivel de exigencias de metas, combinado con bajas remuneraciones fijas, induce a extender la jornada más allá de los límites que

³⁸ Una de tales variantes consiste en bloques de días de trabajo y de descanso en rotación continua (cuatro por dos, cinco por uno, etc.). Otra modalidad se da en la práctica de algunas empresas que funcionan con 20 ó 30 diferentes turnos diarios de trabajo lo que les permite mover la planta con frecuencia.

supone la jornada ordinaria. De este modo, los sistemas de remuneraciones variables según rendimiento se constituyen en poderosos mecanismos de control indirecto.

El sistema de libre disposición, llamado también *on call*³⁹, constituye otra modalidad de trabajo en jornada libre por el cual los trabajadores y trabajadoras permanecen en contacto con la empresa a la espera de un requerimiento de trabajo. En este caso, tanto la distribución de la jornada como su extensión dependen del ritmo de la demanda.

La jornada con horarios de ingreso y salida desplazados es otra modalidad de flexibilidad horaria. Esta permite a los trabajadores adelantar o retrasar su ingreso al trabajo cuando lo requieran, siempre que respeten la extensión diaria total de la jornada, además de tener una franja rígida de horario de presencia en la empresa. Si bien, en cierta medida, esta modalidad facilita la conciliación de la vida laboral y privada, por el momento su aplicación solo se ha constatado en algunos servicios del sector público.⁴⁰

6. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

³⁹ Ejemplos de este caso serían las enfermeras profesionales que trabajan para clínicas privadas tomando muestras de exámenes en el domicilio de los pacientes, y médicos que trabajan para Centros Médicos que prestan servicios a domicilio.

⁴⁰ “Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo.”

Hoy en día, las causales de terminación del contrato de trabajo suelen dividirse en dos grupos:

-Causales subjetivas, en que actúa la voluntad de una de las partes.⁴¹

-Causales Objetivas, en las cuales es ajena la voluntad de las partes.⁴²

El artículo 159 del Código del Trabajo establece que la relación laboral puede terminar por las siguientes causales:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o de fuerza mayor.

La renuncia voluntaria como causal de término del contrato debe ser presentada al empleador con las formalidades que se establece en el N° 2 del artículo 159 del Código del Trabajo. En efecto, debe ser presentada al empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación, por escrito, firmada por el dependiente y ratificada por un ministro de fe que puede ser, entre otros, un Inspector del Trabajo o un notario público. La renuncia presentada con tales formalidades puede ser invocada por el empleador como válida.

⁴¹ Artículo 159, n° 1 y 2; y artículo 161 del Código del Trabajo.

⁴² Demás numerandos del artículo 159 y las causales de caducidad enumeradas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Estas causales de término no dan origen a indemnización por parte del empleador, a menos que las partes hayan pactado una convencional.

El artículo 177 del Código del Trabajo establece que el finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

El finiquito tiene por objeto dejar constancia de que la relación laboral ha terminado y de las prestaciones pecuniarias que se pagan y que en el mismo se consignan, no constituyendo, de ninguna manera, el acto por el cual se pone término al contrato de trabajo, por cuanto tal objetivo lo cumple la comunicación de término de contrato que en su oportunidad el empleador entregó el trabajador. La actuación que le cabe al ministro de fe es dejar constancia de la fecha en que se ratifica el finiquito, de la identificación de las partes que lo suscriben, de los haberes que se pagan y que las cotizaciones previsionales por el periodo trabajado se encuentran pagadas.

La obligación de otorgar finiquito que pesa sobre todo empleador, si bien no tiene un plazo para su cumplimiento, la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia que debe ser cumplida otorgando el referido documento en forma inmediata al cese de la prestación de servicio, con las correspondientes formalidades legales y sólo si las partes lo acordare, un plazo para su pago. De

esta forma, si el empleador retarda injustificadamente el otorgamiento del finiquito y, por ende, el pago de lo adeudado, el trabajador puede interponer un reclamo en la Inspección del Trabajo respectiva.

El artículo 160 del Código del Trabajo establece ciertas causales atribuibles al trabajador en que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna, esto por ser causales graves:

1) Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

b) Conducta de acoso sexual.

c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.

d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y

e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

2) Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato de trabajo.

3) No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período.

4) Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente.
- b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5) Actos, omisiones, o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.
- 6) El perjuicio material causado intencionalmente a las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

La Dirección del Trabajo ha señalado en su jurisprudencia administrativa que nada impide que las partes califiquen determinada conducta como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, aunque debe señalarse que no necesariamente dicha calificación tendrá como resultado el configurar la causal de término del contrato del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, ya que corresponde a los Tribunales de Justicia calificar la gravedad de un hecho que pueda dar lugar a un despido que se estime justificado.

El referido Código no define lo que debe entenderse por "falta de probidad", pero se puede decir que la probidad es la honradez, integridad y

rectitud en el actuar, por lo que la falta de probidad sería la ausencia de honradez, integridad o rectitud en el proceder de un trabajador en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato. Con todo, cabe tener presente en este caso, así como en las demás causales que se señalan en el N° 1 del artículo 160, que en ellas hay siempre un factor de ponderación y equilibrio, cuyo límite en definitiva, quedará entregado a la decisión de los Tribunales de Justicia.

Por otro lado, se habla de despido indirecto cuando el trabajador pone término a su contrato de trabajo por estimar que el empleador ha incurrido en alguna de las causales que se establecen en los n° 1, n° 5 ó n° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, naciendo así para el dependiente el derecho a percibir la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio en caso de corresponder. Para estos efectos el trabajador debe comunicar por escrito a su empleador el término del contrato, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, indicando la o las causales legales que se invocan y los hechos en que se funda el término del contrato. El trabajador deberá concurrir a los Tribunales de Justicia, dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la terminación de los servicios, para que el juez ordene el pago de las indemnizaciones, aumentada en un 50% la por años de servicio en caso que la causal invocada sea del n° 7, o en un 80% en el caso de las causales del n° 1 y 5.

Asimismo, el artículo 161 del Código del Trabajo establece que el empleador podrá poner término al contrato invocando como causal la de las “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. Se entienden como tales las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

Cuando el empleador comunica al dependiente el término de su contrato por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, se parte de la premisa que la terminación del contrato de trabajo debe estar asociada, por regla general, a una causa que no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por cuanto el despido debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable el despido del dependiente. De esta forma, el empleador, en la comunicación que dirija al trabajador, debe señalar expresamente los hechos en que se funda el despido por la causal de necesidades de la empresa, señalando el legislador, a vía ejemplar, las derivadas de la racionalización o modernización de la empresa, bajas en la productividad y cambios en las condiciones del mercado o de la economía. Es del caso señalar que a partir del 1º de diciembre del 2001, no se puede invocar como causal la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador por haberla derogado expresamente el legislador. En el evento de ser despedido un trabajador invocándose las necesidades de la empresa fundado en su falta de adecuación técnica, el

legislador ha previsto un incremento judicial en el monto de la indemnización por años de servicios ascendente a un 30% de aquél que correspondiere.

Otorgar o no un aviso previo al despido de un trabajador por la causal de necesidades de la empresa es una facultad del empleador, permitiendo el legislador sustituir el aviso previo de 30 días por una indemnización equivalente a 30 días de remuneración. En efecto, si el empleador ha puesto término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, y no se ha dado el aviso con la anticipación de, a lo menos, 30 días, deberá pagar al momento de la terminación de los servicios una indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a 30 días de remuneración.

El artículo 163 del Código del Trabajo establece que si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término de conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por desahucio, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que hubieren pactado contractualmente y de no existir tal pacto la equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente al empleador, indemnización que se encuentra limitada a 330 días de remuneración. Esta indemnización debe ser pagada por el empleador al momento de la terminación del contrato, salvo acuerdo en contrario de las partes. De esta forma, lo que condiciona el pago del beneficio es la vigencia del contrato, esto es, que tenga

un año o más y, en segundo término, la causal aplicada para el término del contrato, vale decir, que sea por el artículo 161 del Código del Trabajo.

Si el empleador pone término al contrato aplicando la causal de necesidades de la empresa a un trabajador contratado con anterioridad al 14 de agosto de 1981, su indemnización por años de servicios es sin tope de años.

Cualquiera que sea la causa del despido o de término del contrato del trabajador procede el pago o compensación del feriado a que tenía derecho a la fecha de la conclusión de los servicios, salvo que su contrato haya sido suscrito con una duración no superior a 30 días o haya sido prorrogado por un lapso que sumado al período inicial no exceda los 60 días, casos en los cuales debe entenderse incluida en su remuneración todo lo que deba pagársele por concepto de feriado.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA LEGISLACIÓN LABORAL EN PAÍSES LATINOAMERICANOS.

A continuación se exponen los resultados del estudio de la legislación laboral en torno a la mujer en cinco países latinoamericanos; Argentina, Costa Rica, Ecuador, El Salvador y Uruguay. Se identificarán aquellas normas relacionadas con los derechos de la mujer, las discriminaciones en el ámbito laboral y las herramientas institucionales que existen para mitigarlas o erradicarlas.

La complejidad de las regulaciones laborales para hombres y mujeres es de tal intensidad que trasciende la consideración de la legislación vigente en los Códigos de Trabajo. El análisis realizado ilustra la tensión permanente en relación con la consideración de la mujer como sujeto de derecho y sus implicancias, tensión que se constituyó en uno de los ejes centrales de la evolución, por una parte del Derecho del Trabajo y por la otra de la comunidad internacional, especialmente en los pactos y tratados de derechos humanos y los convenios de la OIT, cuya ratificación es diversa en cada país.

En términos generales, todos los países disponen de normas y regulaciones y planes, políticas y leyes que reconocen el principio de igualdad entre hombres y mujeres, reconocimiento que da cuenta de la equiparación formal entre personas de uno y otro sexo con los mismos derechos y obligaciones.

1. ARGENTINA:

Argentina presenta un conjunto de normas y decretos del Poder Ejecutivo que regulan lo referido a las relaciones laborales⁴³, no un Código del Trabajo. La Constitución Nacional establece que el trabajo, en sus diversas formas,

⁴³ Comprende las siguientes normas; Ley N° 20.744 “Contrato de Trabajo”, Ley N° 24.013 de 1991; las Leyes N° 24.465, 24.467 y 24.557 de 1995; Ley N° 25.250 de 2000.

gozará de la protección de las leyes que le asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor (Art. 14 y 14 bis CN).

Poseen además la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) que regula el contrato individual de trabajo, estableciendo en el título VII lo relativo al “trabajo de mujeres”⁴⁴ poniendo especial énfasis a la protección de la maternidad. La aplicación de esta ley comprende a los trabajadores en relación de dependencia, con excepción de los dependientes de la administración pública nacional, provincial y municipal, los trabajadores del servicio domestico y los trabajadores agrarios que se rigen por sus estatutos especiales.

En materia de discriminación, Argentina ratificó los Convenios N° 100 y 111 de la OIT y en el artículo 172 LCT establece: “La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo, fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este ultimo se altere durante el curso de la relación laboral. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizara la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.”

La legislación argentina en materia de regulaciones laborales reproduce el tratamiento de la mujer y de los menores o jóvenes como grupos especiales de trabajadores. Así el título referido al trabajo de las mujeres protege lo

⁴⁴ Artículos 172 a 186 LCT.

referido a la maternidad y al principio de la no discriminación en general. Sin embargo, no se avanza más allá de estas regulaciones, aún más grave, con muchas de las medidas flexibilizadoras de los últimos años se retrocede en términos de trato igualitario.

En relación con el acoso u hostigamiento sexual en el puesto de trabajo solamente se encuentra reglamentado para los trabajadores de la administración pública (Ley n° 22.140/80) e incorporada en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública. La citada norma establece en su Artículo 28, inciso e): “El personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de lo que al respecto establezcan otras normas: ...realizar con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, propaganda, proselitismo, coacción ideológica o de otra naturaleza, cualquiera fuese el ámbito donde se realicen las mismas.”

En cuanto a las disposiciones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la LCT en su Artículo 17 señala: “por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. En la misma dirección, la Ley n° 20.392 de 1973 establece que: “no se podrán establecer diferencias de remuneración entre mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor...”.

En materia sindical también existe una disposición referida a la igualdad de trato entre hombres y mujeres. De esta forma, la Ley n° 23.551 de

Asociaciones Sindicales de Trabajadores establece que: “Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a sus afiliados”.

En 1998 se firmó el Pacto Federal del Trabajo, suscrito entre representantes del gobierno nacional y de las provincias, que incorpora en uno de sus seis anexos un Plan para la Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral. El mismo establece que cada una de las jurisdicciones se comprometen a diseñar políticas, planes y programas operativos que promuevan la incorporación de la mujer al trabajo en igualdad de oportunidades y trato con los varones. Sin embargo estos compromisos no se han traducido en acciones y programas concretos.

La LCT establece la no discriminación como principio general, aunque se mantiene la regulación del trabajo de mujeres como un título especial.⁴⁵

2. COSTA RICA:

El Código del Trabajo costarricense explicita su función de: “regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de

⁴⁵ LAURA C. PAUTASSI, ELEONOR FAUR, Y NATALIA GHERARDI, “Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad”. Mayo 2004, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL, Págs. 50 a 61.

acuerdo con los principios cristianos y de Justicia Social” (Código del Trabajo, Art. 1).

Esta regulación admite, en primer lugar, la necesidad de balancear derechos y obligaciones y, por otra parte, se asienta en una filosofía que alude a valores humanistas y de justicia social.

En relación con las mujeres, el código consta de un capítulo en el cual se regula su trabajo junto al de los menores de edad, lo cual, pese al carácter protector de este código, refleja la convivencia de una visión de las mujeres como seres envueltos de una particular vulnerabilidad junto a medidas que apuntan a eliminar todo tipo de discriminación y proteger los derechos laborales de las mujeres. Se incluyen todas las medidas referidas a la protección de la maternidad, así como la prohibición de contratar mujeres y niños para trabajos insalubres o riesgosos.

En cuanto a las disposiciones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, específicamente en relación al acceso a puestos de trabajo, en la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley N° 7.142), se define el concepto de “discriminación” del mismo modo que la CEDAW, y procura así eliminar toda distinción, exclusión o restricción, intencional o no, basada en el sexo. En cuanto al trabajo, especifica que: “ningún puesto vacante, en el sector público, podrá ser anunciado sólo para un determinado sexo”. Por otra parte, esta ley promueve la igualdad entre los

salarios percibidos por hombres y mujeres en la medida que el trabajo y la capacitación sean iguales

Mediante la Ley N° 8.107 de 2001, se incorpora un nuevo título al Código del Trabajo, referido específicamente a la discriminación en el trabajo. Se establece que todos los trabajadores que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral, remuneración igual, sin discriminación alguna por edad, etnia, género o religión. Se prohíbe expresamente a los patrones discriminar por edad al solicitar un servicio o seleccionar un trabajador.

Por otra parte, a través de un decreto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se crea la Unidad de Equidad de Género dentro de este Ministerio. Dicha Unidad coordina la implementación del Plan de Acción para la Igualdad y Equidad de Género y tiene como misión coadyuvar a la promoción, mejoramiento y aplicación de la legislación laboral dirigida a minimizar la inequidad en el trabajo entre hombres y mujeres, principalmente la que tenga por objeto fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadoras.

La legislación laboral costarricense especifica que ningún puesto vacante puede ser anunciado para un único sexo, pero esta disposición corresponde exclusivamente al empleo en el sector público.

Existe una ley aprobada en 1995 que protege contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Además, se establece la responsabilidad de

un órgano fiscalizador y contralor del cumplimiento normativo laboral para que intervenga ante denuncias por hostigamiento sexual.⁴⁶

3. ECUADOR:

El Art. 35 de la Constitución Política de Ecuador dispone que: “el trabajo es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia”.

El Código del Trabajo actualmente vigente en Ecuador se aprobó en el año 1997, y se aplica a todas las relaciones entre empleadores y trabajadores, salvo en aquellos casos en que se apliquen leyes o convenios especiales. Es importante destacar que un ámbito excluido de la aplicación del Código del Trabajo es la administración pública.

En cuanto a las disposiciones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de acuerdo con la garantía prevista en el Art. 36 de la Constitución Política de Ecuador, el Art. 79 del Código del Trabajo expresamente garantiza que: “a trabajo igual corresponde igual remuneración, sin distinción del sexo, raza, nacionalidad o religión”. Sin perjuicio de ello, el

⁴⁶ “LEGISLACIÓN LABORAL EN SEIS PAÍSES LATINOAMERICANOS. AVANCES Y OMISIONES PARA UNA MAYOR EQUIDAD”. Op. cit. Pags 71-78.

artículo permite que la especialización y práctica en la ejecución del trabajo sean tenidas en cuenta para los efectos de la remuneración.

Esta disposición puede tener un efecto diferencial sobre las mujeres que muchas veces han accedido a una menor capacitación, respecto de los hombres que, de otro modo, se encuentran en igualdad de condiciones.

El Art. 42 del Código del Trabajo establece, entre las obligaciones a cargo del empleador: “la de contratar un porcentaje mínimo de trabajadoras (mujeres)”. Ese porcentaje, de acuerdo con el artículo citado, deberá ser establecido por las Comisiones Sectoriales del Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos. Sin embargo, es interesante notar que el código no prevé la incorporación de mujeres en la integración de esas Comisiones Sectoriales

Por otra parte, esta ley dispuso la modificación del la Ley Orgánica de la Función Judicial para establecer que: “las Cortes Superiores estarán integradas por un mínimo de veinte por ciento de mujeres como ministros jueces y mantendrán igualmente un mínimo de veinte por ciento de mujeres en su nómina de jueces, notarios, registradores y demás curiales”. Sin embargo, la ley no es aplicada.

A pesar de contar con un capítulo específicamente destinado a regular el trabajo de “mujeres y menores” el Código del Trabajo no contiene referencia expresa al acoso sexual que pueda sufrir la trabajadora. Sin embargo, contiene

una disposición general que indica que: “el trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo... por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge, ascendientes o descendientes”.

La interpretación que se haga de este artículo posibilitaría incluir la figura del acoso sexual dentro de sus previsiones.⁴⁷

4. EL SALVADOR:

El Art. 1 del Código del Trabajo señala que: “su objeto principal es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores”. En su Art. 2, fija como ámbito de aplicación los contratos individuales de trabajo y las consiguientes relaciones laborales entre los patronos y trabajadores privados; y las relaciones de trabajo entre el Estado, los municipios, las instituciones oficiales autónomas y semiautónomas y sus trabajadores. Asimismo regula las relaciones colectivas y convenciones colectivas de trabajo.

El código señala que el Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación (Art. 12),

⁴⁷ “LEGISLACIÓN LABORAL EN SEIS PAÍSES LATINOAMERICANOS. AVANCES Y OMISIONES PARA UNA MAYOR EQUIDAD”. Op. Cit. Pag. 81.

aunque trata en forma de capítulo especial lo referido al trabajo de las mujeres y de los menores, junto con otros regímenes especiales como el trabajo doméstico y el trabajo agropecuario. Sin embargo, el Código del Trabajo salvadoreño no contiene acciones afirmativas específicas para mujeres. Cabe destacar además, que el título del código referido al trabajo de las mujeres, excepto en relación con la protección de la maternidad, no contiene disposiciones que garanticen derechos específicos de las trabajadoras.

Expresamente se garantiza que los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengarán igual remuneración cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

Se prohíbe a los patronos establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador.

El Código del Trabajo no contiene referencias expresas al acoso sexual que pueda sufrir la trabajadora. Sin embargo, contiene una disposición general que indica que el trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, por las siguientes causas: ...Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en el que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo

el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente su dignidad, sentimientos o principios morales.⁴⁸

5. URUGUAY:

En Uruguay las normas de derecho laboral son el producto de la suma de distintas leyes específicas, no se ha dictado un cuerpo único de legislación que proteja a los trabajadores, En este contexto, se percibe una ausencia de políticas públicas uniformes destinadas al mejoramiento de la situación de las mujeres en el empleo, a pesar de la existencia de normas parciales y fragmentadas.

La ausencia de un código único de normas laborales dificulta el análisis de la legislación vigente y el impacto de la flexibilización laboral en las posibilidades o condiciones de trabajo de las mujeres. Sin embargo, en Uruguay no se ha aprobado una ley de reforma laboral con el objetivo de flexibilizar las relaciones laborales, como ha ocurrido en otros países de la región.

En cuanto a las disposiciones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, La Ley n° 16.045 de 1989 “prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector o ramo de la actividad laboral”. Esta norma

⁴⁸ “LEGISLACIÓN LABORAL EN SEIS PAÍSES LATINOAMERICANOS. AVANCES Y OMISIONES PARA UNA MAYOR EQUIDAD”. Op. Cit. Pags 89-90.

tiene alcance nacional y resulta aplicable tanto para el sector público como en el privado.

La Ley n° 16.045 prohíbe la discriminación por sexo, entre otros motivos, en el criterio de establecimiento de las remuneraciones. No hay, sin embargo, normas específicas tendientes a la identificación o eliminación de las brechas salariales existentes.

Establece que la prohibición de discriminación por sexo será aplicable también en cuanto a llamados para provisión de cargos, criterios de selección, reclutamiento y contratación, criterios de evaluación y rendimiento, derecho a la promoción y ascenso, estabilidad laboral, beneficios sociales, suspensión y despido, particularmente en los casos de cambio de estado civil, embarazo o lactancia; posibilidades de formación o reconversión profesionales y técnica; capacitación y actualización, criterio de remuneración.

La Ley n° 16.045 también regula lo relativo al acoso sexual, estableciendo que “se considerarán una forma grave de discriminación las conductas de acoso u hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en ocasión de él; entendiéndose por tales cualquier comportamiento, propósito, gesto o contacto de orden sexual no deseado por la persona a la que va dirigido y que le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral”.

Con respecto al cuidado de la salud de las mujeres, se establece que: “las mujeres trabajadoras de la actividad privada y las funcionarias públicas tendrán derecho a un día al año de licencia especial con goce de sueldo a

efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolau y/o radiografía mamaria, hecho que deberán acreditar en forma fehaciente”.

6. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS DISTINTAS LEGISLACIONES.

A continuación se realizará un análisis comparativo de las distintas legislaciones, en torno a diversos temas que son relevantes para las mujeres trabajadoras y que les permitirán compatibilizar de manera más eficiente su trabajo con sus labores de madre, ya que la plena incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo, no deja de presentar tensiones en la medida en que ellas sigan siendo las principales responsables del cuidado de sus familias. Por ende, si bien la consideración de la vida familiar de las mujeres ha sido el aspecto más frecuentemente desarrollado en la legislación laboral, es importante, por un lado, ampliar el alcance de las licencias por nacimiento, adopción y enfermedad de hijos(as) a los hombres.

La presencia de normas que promuevan las responsabilidades de familia compartidas entre el hombre y la mujer, y de leyes que reconozcan la maternidad como responsabilidad social y no individual de la mujer, implicarán un avance en la dirección correcta para permitir una igualdad sustancial entre los sexos en el trabajo.

6.1 Protección de la maternidad:

En relación a la protección de la maternidad, vemos como todos los cuerpos legales de los distintos países analizados establecen en forma explícita diversas garantías a las trabajadoras embarazadas, a través de normas que garantizan la estabilidad en el empleo; otorgan períodos de licencias previos y posteriores al parto y sancionan al empleador en caso del despido por causa del embarazo, estableciendo ciertas presunciones a favor de la mujer.

Es notable el hecho que en la mayor parte de los países analizados, estas disposiciones se refieren casi exclusivamente a los derechos de las mujeres, asumiendo su doble función de trabajadoras y madres, y casi nunca a los hombres cuya función como trabajadores parece partir del supuesto que existe una mujer que cubrirá las necesidades de cuidado de sus hijos.

En Argentina la Ley de Contrato de Trabajo garantiza la estabilidad en el empleo a toda mujer durante su gestación. Opera como derecho adquirido a partir de que la mujer notifique fehacientemente al empleador la fecha presunta del parto.⁴⁹

La legislación laboral de Costa Rica, en relación con la protección del puesto de trabajo para la mujer embarazada, en el Art. 94 del Código del Trabajo establece que: “queda prohibido a los patrones despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia,

⁴⁹ Argentina, Artículo 177, LCT.

salvo por causa justificada originada por falta grave a los deberes derivados del contrato.”

La protección de la maternidad dispuesta por el Código del Trabajo de Ecuador se advierte en forma explícita en: “la prohibición del trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto”. La misma licencia corresponde a las trabajadoras del sector público.

El Código del Trabajo de El Salvador advierte en forma explícita: “se prohíbe a los patronos destinar a las mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado. Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable es incompatible con el estado de gravidez luego del cuarto mes de embarazo” (Art. 110, CT).

En Uruguay se establece que el empleo de la trabajadora que hubiere dado a luz deberá ser conservado si retornare en condiciones normales.

Asimismo, vemos como el despido de la trabajadora embarazada, o de aquella que retorna a sus labores luego de haber dado a luz recientemente es fuertemente castigado, otorgando así una seguridad laboral a las mujeres que deben trabajar y que a la vez, deciden ser madres.

En Argentina se establece una presunción de despido por causa del embarazo cuando se realizare dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores al parto debidamente notificado al empleador, dentro

del plazo exigido. En tal caso, se impone una indemnización agravada, equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la indemnización por despido sin causa justa. Sin embargo, en los dos primeros meses de gestación queda desprotegida al no poder notificar válidamente su embarazo.

La misma disposición rige también en el caso de despido por causa de matrimonio de la trabajadora, si es que éste se produjera dentro de los tres meses anteriores o los seis posteriores a la fecha de celebración y siempre que haya sido notificado al empleador en forma fehaciente, no pudiendo realizar esta notificación ni antes ni después de los plazos señalados. En el caso de la mujer se presume que el despido fue por causa del matrimonio, estableciéndose la indemnización siempre; pero en el caso del hombre, es el trabajador quien debe probar que lo despidieron por causa del matrimonio o que iba a hacerlo.

El Código del Trabajo de Costa Rica explicita los derechos de la trabajadora que pudiera estar expuesta a la situación de despido, al señalar que: “la trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos”

Con respecto a la protección de la mujer contra el despido originado en su maternidad, el Art. 153 del Código del Trabajo de Ecuador se establece que: “no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo

de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.” En caso de despido o desahucio de mujeres embarazadas, el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.

En El Salvador, el Artículo 113 del Código del Trabajo regula lo relativo al despido arbitrario por causa de embarazo, al establecer que: “desde que comienza el estado de gravidez, hasta que concluya el descanso post-natal, el despido de hecho o el despido con juicio previo no producirán la terminación del contrato de la mujer trabajadora, excepto cuando la causa de éstos haya sido anterior al embarazo; pero, aún en este caso, sus efectos no tendrán lugar sino hasta inmediatamente después de concluido el descanso antes expresado”.

Y, por último, en Uruguay, si la trabajadora fuera despedida, luego de su retorno al trabajo o durante el embarazo, el empleador deberá abonar una indemnización equivalente a seis meses de sueldo más la indemnización legal que corresponda (para el caso general de despidos sin causa).

Para que corresponda el pago de esta indemnización especial por motivo de la maternidad, la jurisprudencia uruguaya ha entendido que el empleador debe estar en conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora. La norma otorga un beneficio de estabilidad relativa a favor de la trabajadora que ha dado a luz, ya que establece una responsabilidad objetiva al imponer al

empleador el reintegro de la misma, pero la norma no establece por cuánto tiempo debe hacerlo.

6.2 Licencias por maternidad o por paternidad:

En cuanto a las licencias por causa del embarazo, vemos que todas las legislaciones las otorgan a la madre, estableciendo distintos plazos, tanto antes como después del parto.

Así, en la legislación argentina se prohíbe el trabajo de la mujer durante 90 días (45 días anteriores y 45 posteriores al parto). La trabajadora queda facultada a optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que no podrá ser inferior a 30 días y el resto del período de licencia se acumulará al período de descanso posterior al nacimiento del hijo(a).

En Costa Rica la trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto. Estos tres meses se considerarán como período mínimo de lactancia.

En Ecuador, el período establecido es de 2 semanas anteriores al parto y 10 semanas posteriores. En El Salvador se establece un tiempo total de licencia por 12 semanas, de las cuales 6 se tomarán obligatoriamente después del parto.

Y, en Uruguay, de conformidad con la normativa vigente, las trabajadoras embarazadas deberán cesar el trabajo seis semanas antes del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo.

En relación al derecho del trabajador de tomar licencia por su paternidad, ésta solo se establece en Argentina (2 días corridos del nacimiento del hijo) y en Uruguay (goce de licencia de 3 días para los trabajadores del sector público). En Costa Rica existe un proyecto de ley que propone el reconocimiento de una licencia por paternidad por un plazo de 15 días, válido para padres de recién nacidos o adoptados.

Ahora bien, tanto en Ecuador como en El Salvador no hay referencia alguna a la licencia a favor del trabajador que hubiere tenido hijos; las licencias de maternidad se encuentran limitadas a la mujer.

En cuanto al derecho de amamantamiento que tienen las madres, el artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo argentina establece que: “toda trabajadora, madre de lactante, podrá disponer de dos descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo y por un período no superior a un año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado”.

En El Salvador, para la lactancia la trabajadora puede interrumpir la jornada de trabajo hasta una hora diaria y en caso de enfermedad, luego de culminada la licencia con motivo del parto. Esta facultad para la trabajadora no

es utilizada en la práctica ya que no se cuenta con salas cuna en los lugares de trabajo.

6.3 Guarderías sin costo para él (la) trabajador(a):

Ni en El Salvador, ni en Uruguay, ni en Costa Rica se contempla en la legislación una norma que regule las guarderías para el cuidado de los niños, ni que obligue al empleador al establecimiento de éstas, lo cual crea un obstáculo muy grave para la participación femenina en el ámbito laboral, y también familiar debido a que ella debe cumplir con las labores de madre dejando de lado su trabajo, o a la inversa, muchas veces es imperioso para las mujeres tener que trabajar y, por lo mismo, dejan abandonadas sus labores de madre, causando un grave perjuicio a sus hijos, sobretodo en los primeros años de vida. En Costa Rica se establece que todo empleador que tenga bajo sus labores a más de 30 mujeres deberá acondicionar un lugar en el cual las madres puedan amamantar sin peligro a sus hijos. Y en El Salvador, la Constitución Nacional establece la obligación de los patronos de instalar y mantener salas de cuna, mas no así el Código del Trabajo.

En Argentina, la Ley de Contrato de Trabajo impone a los empleadores la habilitación de salas maternas y guarderías en función del número de trabajadoras ocupadas. Se estableció un cupo de 50 trabajadoras mayores de

18 años para que rigiera la obligación de instalar salas maternas y guarderías.

En el Código del Trabajo de Ecuador se establece que en las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de los empleados.

6.4 Reglamentación de horarios de la jornada de trabajo:

En ninguna de las legislaciones laborales analizadas hay normas diferenciales según se trate de trabajadores hombres o mujeres. Solo se regula la extensión de la jornada de trabajo en cuanto a las horas diarias y semanales.

Sin embargo, en ciertos países se hacen algunas especificaciones que se analizarán a continuación.

En Argentina existe una reglamentación especial en relación con la distribución de la jornada, al establecer un “descanso al mediodía” para las mujeres. Éste consiste en un descanso de dos horas al mediodía para aquellas mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, salvo que, por la extensión de la jornada a la que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas o los perjuicios que la interrupción de las tareas le

podiera ocasionar a las trabajadoras o al interés general, se suprime o reduce dicho descanso y se establece un período continuo (Art. 174 LCT).

En Ecuador, la única diferencia que hace el código respecto de regulaciones está vinculada a la capacidad de carga de las mujeres y hombres para el transporte manual (en muelles, fábricas, talleres, etc.).

Si bien no está reglamentado como derecho específico de las trabajadoras mujeres, en El Salvador, el Código del Trabajo establece como obligación del patrono: “mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes, otros centros de trabajo y en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo.”

En Uruguay, no existe prohibición de trabajo nocturno o trabajo subterráneo para las mujeres, habiendo sido esto denunciado a los respectivos Convenios Internacionales del Trabajo. No así en Costa Rica, en donde se prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres, con ciertas excepciones, como también los trabajos pesados o insalubres.

6.5 Licencias por enfermedad de los hijos y cuidado de niños:

No se hacen referencias específicas al respecto, salvo el Art. 183 Ley de Contrato de Trabajo que habilita ejercer voluntariamente el estado de excedencia por causa justificada debido a la necesidad de cuidado de un hijo

enfermo menor de edad a su cargo. Tal como fue señalado, esta opción es solamente válida para la madre, con excepción de muchos convenios colectivos de trabajo que sí incluyen prescripciones que facultan al padre a hacer uso de la misma.

No así en El Salvador, en donde se habilita la posibilidad de hacer uso de esta licencia tanto para trabajadores varones como para las mujeres, pero se limita el tiempo en que el patrono remunera esta licencia.

6.6 Disposiciones relativas al servicio domestico remunerado.

En Argentina el servicio doméstico es objeto de consideración discriminatoria, regulándose por medio de un Estatuto Especial y no se aplica la LCT. Si se comparan las disposiciones del Decreto N° 326/56 con las de la LCT surge claramente una fuerte discriminación hacia los trabajadores encuadrados en el primero de los sistemas, fundamentalmente en lo referido a tres aspectos centrales: (a) Requisitos para gozar de la protección de la ley; (b) Sistema de Preaviso, y (c) Indemnización por extinción del vínculo. El Decreto N° 326/56 rige las relaciones de trabajo que los empleados presten dentro de la vida doméstica y que no importen para el empleador un beneficio económico. No es de aplicación para quienes presten servicios por tiempo inferior a un mes, trabajen menos de 4 horas al día, o menos de 4 días a la semana para el

mismo empleador, situaciones que también están excluidas de la LCT, por lo que estas trabajadoras no está reguladas por ningún régimen legal y su desprotección es explícita.

Todas las personas empleadas en el servicio doméstico sin retiro, gozarán de reposo nocturno diario de 9 horas, descanso diario de 3 horas entre tareas matutinas y vespertinas, descanso semanal de 24 horas corridas o dos medios días por semana, vacaciones, licencia por enfermedad, habitación amueblada e higiénica y, 1 hora semanal para asistir a servicios de culto.

Respecto del preaviso y la indemnización por despido, el sistema del Decreto N° 326/56 posee una protección menor que la establecida en la LCT. El preaviso establecido por el decreto es de cinco días de anticipación si la antigüedad del empleado fuera inferior a dos años y diez cuando fuere mayor. En la LCT, por el contrario, el preaviso es de quince días cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo de más de 30 días y hasta tres meses, de un mes cuando tuviese una antigüedad de hasta cinco años, y de dos meses cuando fuere superior.

Respecto de la indemnización por despido, la base de cálculo que establece el Decreto N° 326/56 es la mitad que la base tomada en cuenta por la LCT. En el Decreto N° 326/56 la indemnización equivale a medio salario por año de antigüedad, contra una indemnización de un salario por año de antigüedad en la LCT. En concreto, una persona con un año de antigüedad

recibe como indemnización medio sueldo en el caso del Decreto N° 326/56 y un sueldo en el caso de la LCT.

Si bien existen proyectos de ley que buscan reformar este Estatuto, las únicas acciones que se realizaron en esta dirección son del año 2000, en que se estableció un régimen de promoción de la regularización del empleo doméstico. Establece que los empleadores(as) por medio de aporte mínimo pueden incorporar a las trabajadoras del servicio doméstico al Sistema Integrado de Jubilaciones y pensiones (SIJyP) y a una cobertura médica básica. Las prestaciones contempladas son: jubilación por vejez, retiro por invalidez o pensión por fallecimiento, y cobertura de salud de acuerdo con el Programa Médico Obligatorio (PMO) para el trabajador(a) titular. Con un pago adicional por parte del trabajador(a) puede acceder al PMO para el grupo familiar primario. Las contribuciones a cargo del empleador ingresarán al Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones y el trabajador(a) podrá efectuar aportes voluntarios a fin de acceder al sistema de capitalización. Esto es, queda totalmente a cargo del trabajador(a) la obligación de efectivizar el aporte y el registro.

A diferencia de lo que sucede en Argentina, en Uruguay el trabajo doméstico remunerado no se encuentra regulado legalmente en un estatuto especial, aunque existen varios proyectos de ley al respecto. No obstante, existen normas que le son aplicables por disposición expresa (tales como la obligatoriedad del descanso semanal), mientras que otras normas de carácter

general alcanzan también al trabajo doméstico (tal es el caso de la licencia, salario vacacional, feriados, aguinaldo, seguro de accidentes de trabajo). Por otra parte, hay normas que expresamente excluyen de su ámbito de aplicación a los trabajadores del servicio doméstico mientras que en otros casos esta exclusión ha sido el resultado de la interpretación de la jurisprudencia (como en el caso de la limitación de jornada o el seguro de desempleo).

El servicio doméstico remunerado concentra la mayor cantidad de mujeres económicamente activas, ya que permite relativa facilidad para el ingreso en la actividad y los requisitos de escolaridad suelen ser mínimos.

Para tener acceso al derecho de indemnización en caso de despido, los trabajadores del servicio doméstico deben contar con un año de antigüedad. En cuanto al salario, si bien desde 1990 el Poder Ejecutivo fija un salario mínimo para el trabajo doméstico, éste no tiene prácticamente aplicación, regulándose en general el salario por acuerdo de las partes. Algunos intentos de sindicalización de las trabajadoras domésticas no han prosperado, lo que contribuye a su situación de aislamiento y, por tanto, de condiciones desfavorables en la relación de trabajo.

Los beneficios de la Seguridad Social (BPS) amparan a los trabajadores que dentro de las zonas urbanas suburbanas o balnearias realicen tareas domésticas por cuenta de terceros, de quienes no sean parientes (hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad) siempre que sus tareas no se encuentren incluidas en otras leyes jubilatorias. Se consideran igualmente

comprendidas las personas que realicen trabajos de costura, modistería, lavado o planchado de ropa en el domicilio de sus propios clientes, sin tener personal ni local abierto al público y sin pagar patente de giro. El empleador es responsable solidario del pago del aporte de sus empleados: el empleador tiene la obligación de descontar mensualmente el importe correspondiente en el momento de pagar los sueldos que correspondan y retenerlo junto con el aporte patronal al BPS.

Desde 1984 los trabajadores domésticos son beneficiarios del seguro de enfermedad (asistencia médica y subsidio en caso de licencia por enfermedad). Para acceder al beneficio de asistencia médica deben cumplir con un mínimo de horas o jornadas trabajadas: 13 jornadas de trabajo semanales o 104 horas mensuales, o perciban el equivalente a 1,25 veces del Salario Mínimo Nacional.

La cobertura del seguro de salud de las trabajadoras domésticas muestra una tendencia decreciente. Más de la mitad de las trabajadoras recurren a la atención de la salud pública y entre el 18% y el 23% del total de las trabajadoras a lo largo de todo el período está cubierto por el Seguro Social de Enfermedad, es decir, un porcentaje inferior al correspondiente a las empleadas que trabajan una jornada completa.

En El Salvador, es el Código del Trabajo el que regula el servicio doméstico, distinguiendo entre el trabajo doméstico del trabajo a domicilio. En el caso del primero se refiere específicamente al trabajo en servicio doméstico remunerado y no hay ninguna consideración al trabajo reproductivo.

El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.

Este tipo de disposiciones aumentan la vulnerabilidad que históricamente ha tenido este tipo de actividad, a lo cual se le suma, en que en la mayoría de los casos, son mujeres, analfabetas o semi-analfabetas la que se ocupan en este tipo de tareas. El hecho de no contar con un contrato de trabajo por escrito y registrado no les permite acceder a seguro social por enfermedad, no tienen regulado el salario mínimo, con lo cual sólo gozan de derecho a cotizar para el sistema previsional, pero en la práctica no sucede. Disposiciones complementarias establecen la posibilidad de afiliación de las trabajadoras domésticas a voluntad del empleador.

Asimismo, la trabajadora doméstica tiene una jornada diaria de 12 horas, con lo cual se está estableciendo un efecto discriminatorio en relación con la jornada de trabajo en general, que no excederá de 44 horas diurnas y 39 nocturnas. El Art. 81 agrega: "El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el

patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días”.

El código establece asimismo la presunción que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual, tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso, con lo cual, y no existiendo mecanismos de inspección y contralor al respecto, las garantías que gozan los y las trabajadoras en este tipo de tareas son mínimas.

Se considera como despido justificado, sin responsabilidad para el patrono, que el trabajador(a) contraiga una enfermedad infectocontagiosa, a menos que las hubiere adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato; o “por vicios o malos hábitos del trabajador que pongan en peligro o perjudiquen el orden doméstico o alteren la condición moral del hogar” y, “por cometer el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes u otras personas que habiten permanentemente en el hogar”.

Ambos casos, tanto el trabajo a domicilio como el trabajo en servicios doméstico se encuentran excluidos de la seguridad social, no contando con la posibilidad de realizar aportes al sistema previsional ni la cobertura en materia de salud.

En Ecuador es la Constitución Política la que establece ciertos principios como los que a continuación se citan: “el Estado propiciará la incorporación de

las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándole idéntica remuneración por trabajo de igual valor” y dispone que: “...velará especialmente por...el acceso a los sistemas de seguridad social, especialmente en el caso de la madre gestante y en período de lactancia, de la mujer trabajadora, la del sector informal, la del sector artesanal, la jefa de hogar y la que se encuentre en estado de viudez...”

Sin embargo, a pesar de estas declaraciones, ciertas encuestas y censos llevados a cabo a nivel oficial ubican a las “amas de casa” como población económicamente inactiva, y ninguna de estas disposiciones prevista en el texto de la Constitución ha sido reglamentada o implementada.

Diversas formas de servicio doméstico o trabajos realizados en el domicilio del trabajador se encuentran reguladas en el Código del Trabajo, aunque estos trabajadores no gozan de los mismos derechos que los trabajadores a quienes se les aplican las normas generales del código.

El Código del Trabajo regula en títulos separados (con distintos derechos y otras limitaciones) las siguientes relaciones laborales: servicio doméstico; trabajo a domicilio; artesanos; empleados privados; agentes de comercio y corredores de seguros; trabajo en empresas de transporte y trabajo agrícola. Se define trabajo doméstico como: “el que se presta, mediante remuneración, a una persona que no persigue fin de lucro y que busca aprovechar, en su casa, de los servicios continuos del trabajador, sea que éste se albergue en casa del empleador o fuera de ella”.

La duración del contrato no puede exceder los 3 años, e incluye un período de prueba de 15 días. De acuerdo con el código, el empleado no podrá renunciar si causa grave incomodidad o perjuicio al empleador. El trabajador estará obligado a permanecer en el servicio el tiempo necesario hasta que pueda ser reemplazado (aunque no más de 15 días).

El período de descanso y vacaciones también es diferente al que corresponde a otras relaciones de empleo. Los empleados domésticos sólo tienen derecho a un día de descanso cada dos semanas de servicio. El código dispone que, además de la remuneración que se le fije, el empleador debe dar al empleado doméstico alimentación y albergue y, dentro de sus posibilidades, propender de la mejor manera posible para su educación. Sin embargo, en caso de que el empleador despidiera al empleado doméstico, a los efectos del cálculo de su indemnización sólo se tomará en cuenta la remuneración en dinero.

El Código del Trabajo costarricense dedica un capítulo al trabajo de los servidores domésticos, que da cuenta de algunas especificaciones de índole discriminatoria respecto del resto de los(as) trabajadores(as). Entre ellas, se establece una jornada laboral de 12 horas, con sólo media jornada semanal de descanso. Se trata por ende de una jornada laboral extensa, que supera en más del 30% al tiempo de trabajo delimitado como regla general del Código del Trabajo para otras actividades. En relación con otros derechos, se define un período de vacaciones de 15 días por año y se aplican los derechos estipulados

en el Código del Trabajo, por lo que la protección a la maternidad rige también para las empleadas domésticas.

El código se inclina por proteger más la lógica del empleador que la del trabajador. Esto se observa tanto en la extensión de la jornada, como en disposiciones relativas a: “la obligación de trabajar con esmero y solicitud, según las necesidades e intereses de los patronos. Así también establece: “la falta notoria de respeto o buen trato de trabajador doméstico para con las personas a quienes se los deba en razón de su trabajo, constituye causa justa para el despido sin responsabilidad patronal”.

Esta apreciación se vuelve extraña al comprobar que no existe ningún correlato en sentido inverso, vale decir, en caso que la falta de respeto provenga de parte del empleador.

Más allá de la revisión de contenidos de la normativa legal, en los hechos, la legislación analizada cubre sólo a un porcentaje de las mujeres trabajadoras: las formales, dejando excluidas a una gran cantidad de mujeres que se ven reducidas a la informalidad como única forma de inserción y de obtención de un ingreso. Por lo mismo, quienes quedan “al margen de la ley” son aquellas que precisamente tienen menores posibilidades, por tener un bajo nivel educativo, diferencias de clase social, de género, de asumir por si mismas su inserción laboral y su protección social.

En un contexto determinado por una mayor inseguridad socioeconómica, por el envejecimiento poblacional, aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo y de mayor exclusión de mujeres de los beneficios de la seguridad social, resulta indispensable la inclusión de la equidad de género en el diseño e implementación de políticas económicas y sociales, a fin de garantizar ciertos estándares de vida para mujeres y hombres.

Por lo expuesto, resulta fundamental realizar una nueva lectura de los principios fundamentales del Derecho Laboral desde un enfoque de género, para lo cual es preciso dar contenido al principio de la igualdad, sin que ello signifique un trato “igualitario” a personas que no se encuentran en una situación similar que les permita acceder al “trato” que se le dispensa.

CAPITULO IV: ANALISIS DE LOS ESTATUTOS LABORALES EN CHILE.

PARALELO Y COMENTARIOS.

1. APROXIMACIÓN AL TEMA

Nuestro país tiene una legislación laboral compleja, en el sentido que no existe un cuerpo legal único que regule las relaciones de trabajador y empleador, sino que hay diferentes estatutos, dependiendo las características

del trabajo que se realice. Sin embargo, pese a esta variedad, los principios fundamentales en materia laboral son universales y transversales en nuestra legislación, y se señalan en el título preliminar del Código del Trabajo. Destacamos el de no discriminación, al tener directa relación con el tema de este trabajo. De hecho, el Código del trabajo señala “son contrarios a las leyes laborales los actos de discriminación”. Como actos de discriminación se entienden todas “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”⁵⁰ De este principio comenta el SERNAM, señalando que las reformas en materia laboral perfeccionan las normas sobre discriminación en el empleo y en el acceso a la fuente laboral, estableciendo sanciones, entre otras normas, para la exigencia de requisitos de edad y apariencia física para acceder a un empleo.⁵¹

Respecto a la situación de la mujer en nuestra legislación laboral, podemos señalar que el legislador nacional se ha preocupado por su condición y de forma específica de la mujer madre- trabajadora. Así, el Código del trabajo dedica, dentro del capítulo de protección a los trabajadores, todo un título a la protección de la maternidad. Este título, a manera de excepción dentro del Código del trabajo, se hace extensivo y aplicable a todas las mujeres

⁵⁰ Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Artículo 2º del Código del Trabajo.

⁵¹ SERNAM 2003, referido a la reforma al Código del Trabajo el año 2001.

trabajadoras que estén acogidas a algún sistema previsional, tal como lo señala el artículo 194 del Código del Trabajo, que dispone en su inciso final: "... Estas disposiciones beneficiaran a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema provisional. "

De conformidad con lo anterior, debemos señalar que los beneficios y derechos de la mujer trabajadora y madre también se han hecho extensivos a los padres, en menor proporción, pero dando a entender que el legislador comprende e incorpora el principio de igualdad entre mujeres y hombres, dando una especie de equilibrio a la vida familiar, en cuanto, a distribuir las responsabilidades de los padres respecto a sus hijos.

Otro tema que el legislador se ha hecho cargo es el del Acoso sexual, tema que cada día cobra más relevancia en el mundo laboral, puesto que afecta en su gran mayoría a mujeres y que el legislador ha regulado para todos los trabajadores, protegiendo desde luego, el derecho a la integridad física y síquica de las personas y su honra. Este tema se encuentra regulado dentro de las normas laborales en el Código del Trabajo en sus artículos número 153, 171 y 184, y en el Estatuto Administrativo en sus artículos 84 letra i) y 125 letra c).

Nuestra legislación laboral en los últimos años va rumbo a un sistema de flexibilidad laboral, lo cual permite que a los trabajadores se les aplique la

legislación laboral, pero como directrices en su relación laboral, permitiendo cada día más y nuevas formas de trabajo, logrando así el pleno empleo.

En esta sección del trabajo nos preocuparemos de los diversos estatutos laborales que existen en nuestro país, los cuales regulan nuestro sistema laboral, realizando un análisis comparativo de ellos para llegar a algunas conclusiones. De esta forma consideraremos las cuestiones que tienen mayor relevancia para las mujeres trabajadoras, que muchas veces se convierten en impedimentos y trabas, pero que el legislador se ha ido ocupando, para lograr que las mujeres se integren al mundo laboral sin dificultad.

Como primer antecedente señalemos que la tasa de participación laboral de las mujeres experimenta un fuerte incremento durante la década de los años noventa: desde un 30,6% en 1992 a un 35,6% en el año 2004, lo cual implica un aumento de 5 puntos porcentuales. En el conjunto de los ocupados hay cada vez más mujeres y en el de los que buscan trabajo también. La tasa de participación femenina aumenta en todos los grupos de edad. Sin embargo, los grupos que registran los mayores aumentos corresponden a las mujeres entre 25 a 34 años y entre 45 a 54 años. A pesar de lo anterior, las mujeres chilenas se encuentran aún por debajo (38,5%) de la tasa de participación femenina en América Latina, que bordea el 45%.⁵²

⁵² Fuente: INE. Encuesta Nacional de Empleo.

Los temas más relevantes para las mujeres, tienen relación con su rol como madre, horarios, diferencia en las remuneraciones, todo lo cual se relaciona con la igualdad de género, la discriminación, cumplimiento de las leyes laborales, exigir el cumplimiento de los derechos que el legislador les otorga.

En cuanto al rol de madre que deben cumplir muchas de las trabajadoras en nuestro país, ha sido y es un tema que el legislador le ha dado gran importancia y es por esto que se tiene tan regulado. Tal como lo dijimos anteriormente, la protección a la maternidad es un tema universal y transversal, que atraviesa todos los estatutos que rigen en materia laboral. Este tema se rige por lo estipulado en el Código del Trabajo en su título dedicado a la protección a la maternidad.

A continuación señalaremos las características más relevantes de cada estatuto, destacando las diferencias entre ellos.

2. ESTATUTO DOCENTE, LEY Nº 19.070.

2.1 Breve Historia en Chile

En 1813, el gobierno patriota ordena que se creen las primeras escuelas de niñas, que no las había, como anexos de los conventos y se las encarga a las monjas; el mismo año, se dicta el primer Reglamento de Maestros de

Primeras Letras⁵³ (una mezcla de la actual Ley Orgánica Constitucional de Educación, LOCE, y del actual Estatuto Docente); en éste se admite que haya maestros y maestras seculares y se norman los modos para nombrarlos y para supervisarlos.

Mas avanzada nuestra historia, en 1889 se funda el Instituto Pedagógico, para formar profesores secundarios, hasta entonces improvisados; misiones de docentes alemanes se encargan de enseñar en el Pedagógico y también en las escuelas normales de hombres y mujeres (las primeras y otras recientes). Lentamente va multiplicándose el número de profesores con título. Puede hablarse de una “primera profesionalización”: el hecho de preparar jóvenes especialmente para esta carrera y darles un título de Estado.

A comienzos del siglo XX, ya los docentes titulados empiezan a ser mayoría. Al mismo tiempo, la enseñanza está feminizándose. Las mujeres profesoras secundarias y primarias se convierten en mayoría en la profesión y no sólo se hacen cargo de la enseñanza de niñas. Poco a poco empiezan a enseñar también en establecimientos de hombres.

En 1973, el Estado cambió el sistema de dependencia de los profesores del Ministerio de Educación a las municipalidades, siguiendo su pensamiento económico, decidió que sus funcionarios educarían mejor como trabajadores

⁵³IVÁN NÚÑEZ PRIETO, 1999, Breve Historia de la Profesión Docente en Chile, documento MINEDUC, Noviembre de 1999.

bajo condiciones de libre mercado, colocándolos bajo la reglamentación del Código del Trabajo, como los restantes empleados y obreros del país.

Sin embargo, en 1991, respondiendo el Estado a una sociedad que iba modernizándose y a una educación requerida no sólo para expandirse sino para enfrentar el reto de la calidad, el “técnico” debía dar paso al “profesional”, capaz de aprender permanentemente, de actuar con autonomía y con responsabilidad personal y colectiva. El gobierno redefinió el régimen laboral de los profesores, con el Estatuto Docente (Ley 19.070) traspasándolos desde el Código del Trabajo, que rige las actividades privadas, a un Estatuto de los Profesionales de la Educación. En esta ley, se estableció una regulación nacional de sus condiciones de empleo (jornadas de trabajo, horarios máximos, régimen de vacaciones), un valor mínimo común de la hora de trabajo de los docentes municipales y privados subvencionados; y una estructura común y mejorada de remuneraciones para los docentes del sector municipal, que incluye bonificaciones al perfeccionamiento, la experiencia profesional y el desempeño en condiciones difíciles, así como condiciones de alta estabilidad en el cargo.

2.2 Trabajadores sujetos al estatuto docente

Según el artículo 1º del Estatuto, esta ley es aplicable para los profesores contratados en establecimientos de educación pre- básica⁵⁴, básica y media de

⁵⁴ Chile, Ministerio de Educación, Decreto con Fuerza de Ley N° 5,1992.

carácter municipal y privado subvencionados, como asimismo en los establecimientos de educación técnico- profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro⁵⁵, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación. El artículo 78 del Estatuto Docente señala que, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV de dicho estatuto.

2.3 Derechos del profesional docente:

- Remuneración y asignaciones (art. 35)
- Estabilidad en el empleo (art.36)
- Licencia médica. (art.38)
- Permisos con o sin goce de remuneración. (art.40)

⁵⁵ Chile, Decreto Ley N° 3.166 de 1980.

- Feriado (desde el término del año escolar hasta el comienzo del siguiente) (art.41)
- Destinaciones (art.42)
- Permutar cargos (art. 44)
- Imposiciones provisionales (art. 45)
- Asignaciones de perfeccionamiento. (art. 49)
- Jornada de 44 horas cronológicas

El Estatuto establece un sistema de calificación profesional (art.70) para asegurar el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades de los profesionales sujetos al estatuto docente.

3. LEY N° 18.883 DE 1989, ESTATUTO ADMINISTRATIVO DE LOS FUNCIONARIOS MUNICIPALES

3.1 Aplicación.

Este cuerpo legal reglamenta el conjunto de derechos y obligaciones de los funcionarios municipales y constituye una adaptación del Estatuto Administrativo que rige para la administración nacional.

Las principales materias que regula esta ley son:

- la carrera funcionaria (ingreso, capacitación, calificaciones, promoción);
- las obligaciones funcionarias (normas generales, jornada de trabajo, destinaciones, comisiones de servicio y cometidos funcionarios, subrogación, prohibiciones, incompatibilidades);
- los derechos funcionarios (normas generales, remuneraciones y asignaciones, feriados, permisos, licencias médicas, prestaciones sociales);
- la responsabilidad administrativa.

3.2 Derechos y Obligaciones

El Estatuto consagra diversas prerrogativas para los funcionarios municipales, tales como gozar de estabilidad en el empleo, ascender en el respectivo escalafón; participar en los concursos; hacer uso de feriados, permisos y licencias; recibir asistencia médica en caso de accidente en acto de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones; participar en las acciones de capacitación; percibir sus remuneraciones y prestaciones de carácter social.

El Título III del Estatuto se refiere a las obligaciones de los funcionarios municipales, normas que son aplicables a los Alcaldes, cuyo incumplimiento acarrea la consiguiente responsabilidad administrativa. Se establece para su determinación un procedimiento específico y las sanciones a aplicar en el evento de concluirse que existe responsabilidad, las que consisten en censura, multa y destitución del cargo.

Por otra parte, la infracción de las obligaciones o deberes funcionarios puede derivar en anotaciones negativas en la hoja de vida, afectando por ende la calificación del funcionario.

3.3 Terminación de funciones

Las causales por las cuales procede el término de funciones del personal municipal están determinadas en el art. 144 del Estatuto Municipal, siendo éstas:

- aceptación de renuncia;
- obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo municipal;
- declaración de vacancia;
- destitución;
- supresión del empleo, y
- fallecimiento.

4. ESTATUTO ADMINISTRATIVO, LEY Nº 18.834.

4.1 Aplicación.

El Estatuto administrativo regula las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa.

Define a la Carrera Funcionaria como, "un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantizan la igualdad de oportunidad para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad de las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad".⁵⁶

El estatuto administrativo, al igual que el resto de la legislación laboral asegura a los funcionarios de la administración del Estado la No discriminación y la igualdad de condiciones, su artículo 17 señala " Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones.

⁵⁶ Chile, Ministerio de hacienda, Subsecretaria de hacienda, Artículo 3 letra f) de la Ley 18.834: Estatuto Administrativo.

Prohíbese todo acto de discriminación que se traduzca en exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicaciones, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminaciones.”

Al igual que los demás estatutos se le conceden derechos y obligaciones a cada funcionario.⁵⁷

Una de las diferencias con el resto de la legislación laboral es que a los funcionarios se les asegura una jornada de trabajo de 44 horas semanales, menor a la establecida en el Código del Trabajo.

5. TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR.

5.1 Aplicación.

⁵⁷ Chile, Ministerio de Hacienda, Subsecretaría de Hacienda, Artículo 89 y 61 Ley 18.834: Estatuto Administrativo.

Son Trabajadores de Casa Particular aquellas personas naturales contratadas para la realización de los servicios de aseo y de asistencia, propias e inherentes del hogar, dedicadas en forma continua, en jornada completa o parcial al servicio de una o más personas naturales o de una familia⁵⁸. Siendo propias o inherentes al hogar todos aquellos que se realizan en "una casa o domicilio" o en "vida de familia". Se aplicarán estas normas a los choferes de casa particular.

5.2 Características especiales

El trabajo de casa particular, en Chile es desarrollado por cerca de 300.000 personas. Tanto las dependientes (trabajadoras) como las que contratan (empleadoras), son mayoritariamente mujeres.

Por las características propias de este trabajo, prestado al interior del hogar, las dos primeras semanas se estiman como período de prueba y durante ese lapso, podrá ponerse término al contrato a voluntad de cualquiera de las partes, siempre que se dé aviso, a lo menos, con 3 días de anticipación, existiendo la obligatoriedad para la parte empleadora de cancelar los días trabajados, independiente de quien haya resuelto poner término al contrato⁵⁹. En este caso no se cancela indemnización alguna. Esta es una de las grandes

⁵⁸ Chile, Ministerio del Trabajo y previsión Social, Artículo 146 del Código del Trabajo.

⁵⁹ Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Artículo 147 del Código del Trabajo.

diferencias con los otros estatutos, puesto que es la ley la que señala y permite este periodo de prueba.

Como todo contrato de trabajo la remuneración puede fijarse de común acuerdo, pero para las trabajadoras de casa particular se fija además según las siguientes reglas:

- a) De común acuerdo entre las partes. En la conversación para lograr acuerdo, la trabajadora debe argumentar señalando los sueldos usuales en ese momento en el mercado, en empleos similares.
- b) El monto mínimo que puede recibir una trabajadora de casa particular equivale al 75% del sueldo mínimo establecido por ley para el conjunto de los trabajadores y no hay un tope para mejorar la remuneración.
- c) Para las trabajadoras de casa particular que viven en la casa de la empleadora, es decir, puertas adentro, la remuneración comprende, además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación.

La trabajadora que se desempeñe en jornada parcial o que presta servicios sólo algunos días de la semana, para todos los efectos legales es también considerada asalariada y tiene derecho a los mismos derechos que se contemplan para las trabajadoras contratadas a jornada completa. Por lo tanto, en ese caso también deberá celebrarse contrato por escrito y éste deberá consignar la jornada de trabajo.

Para conocer la jornada de trabajo de las trabajadoras de casa particular hay que distinguir:

- a) La jornada de las trabajadoras de casa particular puertas afuera, no podrá exceder en ningún caso las 12 horas diarias y tienen, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a 1 hora. Es decir, la trabajadora no puede estar trabajando las 12 horas seguidas. Su derecho a descanso es obligatorio, o sea, que para contar las 12 horas diarias de jornada hay que incluir la hora obligatoria de descanso.
- b) Las trabajadoras puertas adentro no están sujetas a horario, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, tendrá un mínimo de 9 horas seguidas.

A partir de la entrada en vigencia de la ley 19.591, publicada en el diario oficial en noviembre de 1998, se puso término a una injusta discriminación que había en contra de las trabajadoras de casa particular, las cuales se encontraban marginadas como beneficiarias del fuero maternal.

5.3 Causales de Terminación.

El contrato de trabajo de un trabajador de casa particular puede terminar por las causales generales establecidas en el Código del Trabajo⁶⁰ y por una causal que sólo se aplica a estas trabajadoras y consiste en que en caso de enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes, es decir, de la empleadora o cualquiera de los miembros que componen su grupo familiar y que viven en la casa en donde se prestan los servicios de la familia de esta última, o de la trabajadora, faculta a cualquiera de las partes para poner término de inmediato al contrato de trabajo.⁶¹

A partir del 28 de septiembre de 1999, fecha de entrada en vigencia de la Ley 19.631, (Ley Bustos), señala que el despido realizado sin tener al día el pago de las cotizaciones previsionales, hace que el despido sea nulo de nulidad absoluta.

Respecto a la indemnización por años de servicio el Código del Trabajo establece reglas especiales respecto a las trabajadoras de Casa particular, ya que éstas trabajadoras no acceden al derecho de la indemnización por años de servicio. En lugar de tal indemnización, éstas trabajadoras tienen derecho a indemnizaciones por término de contrato, (indemnización a todo evento), sin atender a la causal que la motive.

Así tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización a todo evento que se financiará

⁶⁰ Chile, Ministerio del trabajo y Previsión Social, Artículos 159 y 160 del Código del Trabajo.

⁶¹ Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Artículo 152 del Código del Trabajo.

con un aporte del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, dinero que se cotiza en la misma AFP donde se encuentra afiliada la trabajadora, si pertenece al INP se abrirá una cuenta especial en la AFP que la trabajadora elija, sin que ésta deba cambiarse del sistema antiguo, donde la empleadora pagará exclusivamente el aporte destinado a esta indemnización a todo evento.

La obligación de efectuar el aporte tendrá como tope once años, el monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

6. CODIGO DEL TRABAJO

El Código del Trabajo es el estatuto que rige a la mayoría de los trabajadores y empleadores en nuestro país, en el él se señalan los principios que rigen para toda la legislación laboral. Respecto a su historia y desarrollo nos remitimos a lo señalado en el primer capítulo de este trabajo.

El código actual está formado por un título preliminar, que señala las normas comunes a los trabajadores que se rigen por el Código y sus derechos fundamentales y por cinco libros y un título final.

En el Código se establece la forma de los contratos, duración, derechos, causales de terminación del contrato de trabajo, garantías, procedimiento para ser efectivos los derechos laborales.

En lo que respecta a la mujer trabajadora, el Código tiene un capítulo especial⁶² dedicado a la protección a la maternidad, que como ya lo señalamos es aplicable a todas las mujeres trabajadoras adscritas a un sistema previsional. A la fecha se han realizado algunas modificaciones al Código que tienen directa relación con las mujeres, las principales tienen relación con la Ley N° 22.005 sobre Acoso Sexual del año 2005, la cual conceptualiza y sanciona las conductas de acoso sexual. Lo más reciente es la aprobación y promulgación de la ley de amamantamiento⁶³ en febrero de 2007, la que permitirá a todas las madres trabajadoras tener una hora para amamantar a sus hijos, distribuyendo este tiempo al inicio o al término de su jornada laboral. Esta normativa será analizada en otro capítulo de este trabajo

⁶²Chile, Ministerio Del Trabajo y previsión Social, Libro II, Título II del Código del Trabajo.

⁶³Chile, Ministerio del trabajo y previsión social, Ley N° 20.166: ley de amamantamiento, febrero 2007.

7. MATERIAS COMUNES A LA MUJER TRABAJADORA

7.1 Maternidad.

A continuación analizaremos las cuestiones relativas a la maternidad regidas por el Código del Trabajo en su Título II capítulo II, que atañen a todas las mujeres trabajadoras, y su aplicación práctica.

7.1.1 Derechos durante el embarazo:

a. Durante el embarazo las trabajadoras que estén en cargos que puedan ser considerados perjudiciales para la salud deberán ser transferidas a otro trabajo que no lo sea (Art. 202). Entre ellos se encuentran especialmente los trabajos que impliquen:

- i.** Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos
- ii.** Impliquen mucho esfuerzo físico, incluido el estar de pie por muchas horas.
- iii.** Horario nocturno
- iv.** Horas extraordinarias de trabajo
- v.** La autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

b. Descanso de seis semanas antes del parto

Durante este periodo la mujer tiene derecho a una licencia prenatal.

Para ello debe presentar una licencia expedida por una matrona o un médico. Este derecho no podrá renunciarse y quedará prohibido el trabajo de mujeres embarazadas (Art. 197).

c. Durante este período debe mantenerse su puesto de trabajo y no ser despedida (Art.195).Además la mujer que se encuentre en su período de descanso deberá recibir el total de sus remuneraciones y asignaciones, del cual solo se deducirán sus imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan (Art.198).

d. Si el embarazo se prolonga más de seis semanas después de iniciar el fuero prenatal, estos días se adicionarán al prenatal y no le quitarán días al postnatal (Art. 196)

e. Si la madre presenta alguna enfermedad derivada de su condición de embarazo, puede obtener un período adicional de descanso, determinado por la institución de salud tratante y un certificado médico. (Art.196)

7.1.2 Derechos después del parto para la madre y su hijo:

7.1.2.1. En relación al fuero materno:

i. Descanso de 12 semanas

La madre tiene derecho a una licencia 12 semanas luego del parto (Art.195). Actualmente existen iniciativas para que esta licencia pueda extenderse hasta 15 semanas de post parto, con el objetivo primordial de favorecer la lactancia materna.

ii. Durante este período debe mantenerse su puesto de trabajo y no ser despedida (Art.195). Además la mujer que se encuentre en su período de descanso deberá recibir el total de sus remuneraciones y asignaciones, del cual solo se deducirán sus imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan (Art.198).

iii. Si la madre se enferma en el período de postnatal podrá extender su descanso por el tiempo que estime necesario el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa (Art. 196). Si ella fallece durante el parto o el postnatal, entonces el padre tendrá el fuero maternal para cuidar del hijo (Art.195).

iv. Hasta un año después de retornar al trabajo (post fuero), la madre tiene protegido su empleo y podrá ser despedida solo con intercesión de un juez (Art.201)

7.1.2.2. Beneficios en relación al hijo:

7.1.2.2.1. Enfermedad del hijo menor de un año: Cuando un niño menor de un año requiera cuidados en el hogar por una enfermedad grave tendrá permiso con el correspondiente certificado médico. Cualquiera de los dos

padres a elección de la madre podrá hacer uso del servicio en el caso que ambos padres sean trabajadores (Art. 199).

7.1.2.2.2 Derecho a sala cuna(Art. 203):

1. Las empresas que tengan 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.

2. Deben cumplir medidas de higiene y seguridad

3. El empleador deberá elegir y pagar una sala de cuna, eligiendo dentro de aquellas pertenecientes a la JUNJI (Junta Nacional de Jardines infantiles). También deberá encargarse del mantenimiento de la sala cuna y de contratar a una persona a cargo capacitada, preferentemente una auxiliar de enfermería.
(Art. 205)

4. El empleador debe pagar por el transporte de ida y vuelta tanto del menor como de su madre a la sala cuna.

7.1.2.2.3. Derecho a amamantar (Art. 203)

Todas las trabajadoras, aún cuando no gocen del derecho a sala de cuna, tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.

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

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado y este derecho será irrenunciable.

7.1.3 Derechos del padre.

De acuerdo al artículo 195 del Código del Trabajo, el padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.

Este derecho es irrenunciable.

Asimismo el artículo 195 inciso tercero señala que en caso de muerte de la madre, será el padre quien gozará del permiso post natal, adquiriendo el derecho al subsidio, pero sin gozar del fuero establecido en el artículo 201, concedido sólo a las madres.

Para finalizar vemos que el legislador se ha preocupado de la situación de la trabajadora durante y después de un embarazo, otorgándole derechos y prerrogativas para que su condición de madre no sea desmedrada o perjudicada. Al mismo tiempo vemos como a los padres también se le otorgan derechos, mas restringidos, que demuestran la intención del legislador de integrar a los hombres en la crianza y responsabilidad para con los hijos.

Si bien, a la mujer se le otorgan derechos, estos se han convertido, en ciertas ocasiones, en trabas al momento de aplicar a un empleo, puesto que si bien los empleadores no deben discriminar al momento de contratar, esto no se respeta del todo, ya que los empleadores ven con malos ojos el hecho de tener que contratar mujeres en edad de procrear, ya que de quedar embarazadas sus costos suben, ya sea por tener que contratar reemplazantes, sala de cunas, perder horas de trabajo, etc. Por estas razones es importante que el sistema de pre y post natal sea mas flexible, permitiéndole a la trabajadora y a su empleador llegar a un acuerdo razonable en cuanto al tiempo de descanso, es decir, de un tiempo de descanso establecido por la ley, flexibilizarlo en el sentido de trabajar medio día cuando se esté en el post natal o trabajar desde la casa, etc.

7.2 ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es una de las manifestaciones más graves de discriminación y abuso en el lugar de trabajo, y aunque en teoría puede afectar indistintamente a hombres y mujeres, en la práctica afecta mayoritariamente a estas últimas, lo que denota además una visión de inferioridad de un sexo respecto de otro.

En Chile por su parte, un estudio realizado en 1993 por el Centro de Estudios de la Mujer, a 1200 trabajadoras del gran Santiago, reflejó que un 19,8% de las encuestadas había tenido alguna experiencia de acoso sexual. Dicho estudio reveló también que no obstante sólo un 19,8% confesó haber sido víctima de acoso sexual laboral, el 84,3% de las mujeres opinó que el acoso sexual laboral en nuestro país era una realidad y un 36,1% conocía casos de este tipo.

Con estos antecedentes se formuló por los diputados Elizalde, Silva, Ascencio, Errázuriz, Aguiló, De la Maza, Letelier, Cristi, Polarolo y Prochelle el proyecto de ley que sanciona el acoso sexual, que finalmente llegó a concretarse con la Ley 20.005 publicada en el Diario Oficial el día 18 de Marzo de 2005, introduciendo una serie de modificaciones al Código del Trabajo, a la

ley 18.834 sobre el Estatuto Administrativo y a la ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

7.2.1 Concepto.

La ley⁶⁴ introduce como inciso segundo lo siguiente: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ellas, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (art.2º Código del Trabajo).

En la discusión del proyecto⁶⁵ se entendió que el acoso sexual es un acto de discriminación ya que consiste en "poner a un trabajador o trabajadora en virtud del cual se le exige un comportamiento - en este caso de carácter sexual- que va más allá de lo que son sus funciones, para acceder a un beneficio o mantener el empleo, cuestión que no se requiere al resto de sus compañeros de labores".

⁶⁴ Chile, Ministerio del Trabajo y Previsión social, Ley N° 20.005: sobre acoso sexual, 2005.

⁶⁵ Sesión del Senado en discusión del Proyecto de Ley sobre acoso Sexual.

7.2.2 De la Investigación y Sanción del Acoso Sexual (art. 211 A, B, C, D y E)

El trabajador afectado por conductas de acoso sexual deberá denunciar la situación por escrito a la dirección de la empresa, establecimiento o servicio o directamente ante la Inspección del Trabajo.

Si la denuncia se efectúa al empleador, éste debe adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, y se da como ejemplo, la separación de espacios físicos o redistribución de la jornada o cualquiera otra tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

Cuando la denuncia se efectúe directamente a la inspección del trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de las medidas ya señaladas al empleador.

Luego de tomar las medidas necesarias para evitar la prosecución del acoso sexual, es necesario que se inicie una investigación tendiente a esclarecer los hechos y establecer responsabilidades y sanciones. Para ello el empleador tiene dos opciones, la primera, remitir los antecedentes con los que cuente a la inspección del trabajo, en el plazo de 15 días, para que dicha institución se encargue investigar. Las conclusiones a que llegue la inspección

deberán ser puestas en conocimiento del empleador, del denunciante y del denunciado.

La segunda es iniciar una investigación interna, a cargo del empleador o de quien este designe, y debe ser finalizada dentro de 30 días, además debe constar por escrito y debe ser llevado en estricta reserva, garantizando que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos. Las conclusiones deberán enviarse a la inspección del trabajo respectiva.

En conformidad al resultado de la investigación el empleador deberá, dentro del plazo de 15 días desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.

7.2.3 Causal de Despido

Se incorpora en el artículo 160 letra b) del Código del Trabajo una nueva causal de Despido, cual es, "Conductas de acoso sexual". Ella se aplica para el caso de acoso horizontal, es decir, cuando dichas conductas se presentan entre pares dentro de la empresa.

Si se presentare acoso vertical, vale decir, que el denunciado sea el empleador, la denuncia por acoso sexual deberá ser interpuesta ante la Inspección del Trabajo y es ella quien estará a cargo de la investigación de los hechos. Además se establece a favor del trabajador afectado la figura del

despido indirecto, que consiste en la facultad del trabajador de poner término al contrato de trabajo si el empleador incurriere en las causales a) y b) del artículo 160 N° 1, vale decir, la falta de probidad del empleador en el desempeño de sus funciones y Conductas de acoso sexual.

Asimismo, el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por el trabajador o la pactada individual o colectivamente aumentada en un 80%, en caso del artículo 160 letra a), y además del pago de las indemnizaciones que correspondan, como por ejemplo el daño moral.

El despido Indirecto y la determinación del monto de las indemnizaciones a pagar deben determinarse ante el Juez de Letras del Trabajo correspondiente.

Como contrapartida, si el trabajador o trabajadora hubiese invocado "conductas de acoso sexual" falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, deberá indemnizar los perjuicios que cause al afectado y estará sujeto a las otras acciones e indemnizaciones legales que procedan, como por ejemplo, la de injurias y calumnias en su caso.

7.2.4 Reserva de la Investigación y del Procedimiento Judicial (art. 425 Código del Trabajo)

En diversas disposiciones la ley establece la reserva de los procedimientos, en el artículo 211 -C, indicando que la investigación interna del empleador deberá "ser llevada en estricta reserva..." y al modificar el artículo 425, el inciso segundo agrega "... Las causas laborales en que se invoque una acusación de acoso sexual, deberán ser mantenidas en custodia por el secretario del tribunal, y sólo tendrán acceso a ellas las partes y sus apoderados judiciales".

Esto pretende resguardar la honra y facilitar las denuncias por esta materia, sin exponer a los involucrados al escrutinio público, antes de terminada la investigación y establecidas las responsabilidades consecuentes.

El tema de acoso sexual es un tema de suma importancia, en especial para las mujeres, quienes son las más afectadas. El hecho que ya esté regulado es un gran avance en nuestra historia social y legislativa, lo que nos lleva a igualarnos con legislaciones más modernas.

La sanción del acoso sexual es una materia muy delicada, que tiene relación con la honra y dignidad de las personas, con el respeto a los principios

de no discriminación e igualdad de las personas. Por mucho tiempo, las mujeres se vieron opacadas y sin el derecho a denunciar este tipo de conductas, ya sea por miedo, amenaza u otro tipo de coacción de parte del acosador. Hoy en día gracias a la ley de acoso sexual, cada día es mayor el número de mujeres que están dispuestas a denunciar a sus acosadores para que caiga sobre ellos todo el peso de la ley.

Es importante crear una conciencia social de denuncia y de respeto a los derechos del trabajador, en especial a que las instituciones a cargo de la fiscalización en el cumplimiento de los derechos laborales creen redes de soporte, medidas disciplinarias, mecanismos de ayuda, estadísticas y todo tipo de providencias encaminadas a hacer respetar la dignidad y principios del derecho laboral.

A lo largo de este capítulo tratamos de dar una visión general de los distintos estatutos laborales vigentes en nuestra legislación laboral. Vimos que ellos tienen como base o fundamento el respeto por los principios de igualdad, no discriminación, dignidad y estabilidad en el empleo, los cuales se encuentran consagrados en el Título Preliminar del Código del Trabajo. En las normas de los estatutos revisados se hace referencia a estos principios y de su aplicación práctica. Así por ejemplo en el Estatuto Docente, en su artículo 36 hace referencia a la estabilidad en el empleo al igual que en el Estatuto

Administrativo para funcionarios Municipales. En el Estatuto administrativo, el artículo 17 dedica su contenido a la igualdad de los trabajadores y la no discriminación.

Ahora bien, los estatutos se diferencian unos de otros por ciertos requisitos, modalidades, características y el medio de aplicación de sus normas y por sobre todo el ámbito laboral que regulan. Así, los Estatutos Administrativos, propio y municipal, regulan el mundo laboral del sector público, estableciendo requisitos especiales para la incorporación de los trabajadores, su nombramiento, carrera funcionaria, modalidades especiales de sanciones y un procedimiento administrativo especial para la remoción en los cargos.

El Estatuto docente se encuentra en una posición intermedia, puesto que regula las relaciones laborales de los profesionales de la educación, cuestión privada, pero de aquellos que trabajan en Colegios dependientes de una Municipalidad, sector público, por lo que también dentro de sus normas se establecen requisitos, carrera funcionaria, sistema de calificación, categorías o escalafones y procedimiento especial en caso de remoción o despido. Una característica destacable de estos estatutos, es el sistema creado en cada área para mantenerse en los trabajos, a través de sistemas de calificaciones, bonos a los destacados y programas de capacitación y rotación en los cargos. Ahora bien, el Código del trabajo, que regula también el estatuto para los trabajadores de casa particular, regula las relaciones laborales entre particular y por lo

mismo si bien hay derechos y obligaciones irrenunciables, tal como en el derecho privado las relaciones laborales se entregan en una forma mas restringida a la voluntad de las partes, creando derechos y obligaciones compatibles con las nuevas formas de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior el Código del Trabajo es la normativa supletoria del resto de los estatutos estudiados en todo aquello que no sea incompatible con sus normas.

Habiendo analizado y revisado las similitudes y diferencias entre los estatutos, es necesario hacer referencia al tema que nos congrega: la mujer trabajadora que se rige por estas normativas. Como ya lo señalamos la legislación laboral da a la mujer una categoría especial, otorgándole derechos que son universales y transversales a lo largo de nuestra normativa laboral. De esta forma, las normas sobre protección a la maternidad son aplicables a todas las mujeres trabajadoras que tengan un sistema provisional, otorgándoles derechos especiales durante su estado de embarazo y luego respecto a los hijos.

Si bien la legislación nacional se ha preocupado de la protección a la maternidad, no es menos cierto que a la hora de buscar trabajos, la mujer se encuentra con trabas, que se traducen en discriminaciones por parte de los empleadores, que no están dispuestos a asumir las cargas de una mujer con familia o que planea tenerla. La legislación nacional se ha preocupado de proteger a la mujer y a sus hijos, lo que en la práctica se ha transformado en

una regulación que no permite que las mujeres se desarrollen como profesionales, ya que quienes ofrecen los empleos no quieren asumir su responsabilidad social de integración, sino más bien tratan de evitar la contratación de mujeres, pese a que según estudios, las mujeres son las que tienen el porcentaje más bajo de ausentismo laboral y por tanto de una mayor eficiencia. Debido a esta legislación inflexible, nuestro país es el que tiene el porcentaje más bajo de participación femenina en el mundo laboral en comparación a el resto de los países de Latinoamérica, donde la participación llega hasta un 40% y en Chile no alcanza a llegar a un 38%.⁶⁶ Una forma de mejorar esta situación es emplear un sistema de mayor flexibilidad donde existan normas que protejan la maternidad pero que sean modificables de común acuerdo entre empleador y trabajadora, donde la responsabilidad social recaiga en todas las partes constitutivas de la sociedad laboral, empleadores, trabajadores y Estado. Para lograr este cometido, es necesario crear una conciencia de integración y participación, para que de esta forma se llegue a un equilibrio y las responsabilidades estén compartidas.

Respecto al tema del acoso sexual tal como lo comentamos, es una cuestión que los distintos estatutos han recogido dentro de su normativa. Así, el Estatuto administrativo lo regula en sus artículos 84 letra i) y 125 letra c). El resto de la normativa se rige por lo estipulado en el Código del Trabajo en su artículo 211 A y siguientes. La importancia de este tema ha sido sopesado por

⁶⁶ Empleo trimestral, Boletín Informativo INE, Diciembre 2006.

el legislador, quien ha dispuesto un procedimiento de denuncia e investigación al acoso sexual. Esta ley comenzó a regir el año 2005, por lo que aún se está creando una conciencia social acerca del tema, su gravedad y los mecanismos de protección. Es responsabilidad de toda la sociedad crear un ambiente y una conciencia de respeto, lo que se traduce en no discriminación en materia laboral, igualdad y respeto de la honra y dignidad de las personas.

Finalmente, parece interesante plantear el tema de reunir todos los estatutos en un solo cuerpo legal, que reúna todos los principios, derechos, obligaciones y reglas generales, de manera de uniformar la legislación laboral, otorgando iguales derechos a trabajadores y empleadores de todo el sistema laboral.

CONCLUSIONES.

Nuestro intento durante este trabajo ha sido analizar la particular relación que existe entre las mujeres y el trabajo, exponiendo los cambios necesarios que nuestra legislación debe adoptar para establecer mejores condiciones de trabajo para las mujeres chilenas, conciliando su rol de madres y sustento de la familia, su desarrollo profesional y personal, para ir creando así una conciencia social de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

La progresiva incorporación de la mujer al mercado laboral en Chile ha transformado positivamente el desarrollo y crecimiento de nuestro país. Sin embargo, este proceso no ha sido fácil, considerando los problemas que genera, por un lado, su condición de madre, dueña de casa y trabajadora, y por otra, la discriminación a la que suele enfrentarse, ya sea por hechos aislados y/o mitos que se han identificado con el trabajo de la mujer.

Según lo avalan diversas investigaciones y estudios, el aporte femenino no solo contribuye a las múltiples actividades que desempeñan, sino que además, su alto grado de preocupación en distintos empleos, aporta en forma significativa en sus resultados, lo que no debe ser un impedimento frente a elementos discriminatorios hacia la mujer y su empleabilidad.

Vemos como a través de la historia, nuestra legislación se ha ido adaptando a los cambios sociales, en los cuales la mujer ha ido adquiriendo

una participación mas activa en la vida laboral. Si bien en un principio la tasa de participación de la mujer era casi nula, el legislador siempre ha considerado su rol de madres, siendo objeto de una de las primeras leyes sociales en nuestro país. Desde los comienzos del siglo XX existen en Chile normas de protección a la maternidad. Como ya lo señalamos en el capítulo primero, ya en 1917 existían normas sobre salas de cuna, en 1924 en los contratos de trabajo se les prohibía trabajar a aquellas mujeres embarazadas desde los 40 días antes y hasta 20 días después del parto, debiendo el patrón conservarles su puesto. Y hasta nuestros días, el legislador ha seguido regulando la situación de la mujer, llegando al Código del Trabajo vigente que contiene un capítulo especial de la protección a la maternidad, aplicable a todas las trabajadoras independiente al trabajo que realicen, siempre y cuando estén sujetas a un sistema de previsión social.

Sin perjuicio de que, desde la inserción de la mujer al mundo laboral el legislador siempre se ha preocupado de dictar normas que la protejan, en un principio solo le dio importancia a la función reproductiva de la mujer, dejando de lado su desarrollo personal y profesional.

Según las últimas estadísticas, las tasas de natalidad se han reducido, y por ende, la población se ha ido envejeciendo, todo lo cual tiene como eje central a la mujer, ya que ellas han ido optando por un desarrollo de su vida profesional, antes de cumplir su función de madres. Las exigencias del actual mundo laboral son mayores para las mujeres que para los hombres, y por lo

mismo, ellas deben destacarse más, dado que a ojos del empleador su contratación tiene mayores costos. Si bien el legislador ha tratado de proteger a la mujer en este sentido, muchas veces esto se convierte en una traba al momento de la contratación, ya que existe una conciencia social de que emplear a mujeres implica mayores costos debido a que puede ser una potencial madre, con todo lo que eso involucra.

Actualmente cerca del 38% de la fuerza laboral en Chile corresponde a la mujer y su gradual introducción en los trabajos remunerados se da por diversos factores; uno de ellos se identifica con los períodos de crisis económicas, tanto en el ámbito familiar, como del país. También se distingue claramente el interés de la mujer contemporánea por participar en la fuerza laboral activa de nuestro país, ya sea por desarrollo personal y profesional, o por motivos de independencia económica.

Si bien es cierto el rol de madre fue asignado a la mujer desde su origen y múltiples mujeres optan seguir este camino, se han generado también ciertas dificultades en la incorporación de la mujer en la vida pública y laboral, por diversas razones. En primer lugar, la mujer que decide compartir ambos roles, aunque sea en parte, sufre múltiples sentimientos de culpa al delegar la crianza de sus hijos en manos de terceros. Este sentimiento inherente a la mayoría de las madres trabajadoras se debe aminorar porque dificulta su incorporación en la fuerza laboral. Algunos elementos que pueden ayudar ampliamente en este

aspecto pueden ser el trabajo a distancia, la flexibilidad horaria, incorporación de tecnología, entre otros.

Adicionalmente, la mujer puede ser víctima de discriminaciones por parte de los empleadores que ven más costosa su contratación. Esto se da, particularmente, con las mujeres en edad fértil, quienes al quedar embarazadas pueden alterar el normal desempeño de la empresa donde laboran, producto de las licencias y fuero que tienen por objetivo proteger la vida nueva que está por nacer. Sin embargo, se ha comprobado que la mujer es más eficiente y responsable a la hora de trabajar, siendo su inasistencia al trabajo mucho menor que el caso de los hombres.

En este punto, se hace necesario reconocer que los abusos y problemas no nacen sólo de los empleadores sino también, en ciertas ocasiones, de la misma mujer embarazada que busca tomar ventaja de su posición, particularmente vía fuero maternal, lo que va generando recelos por ambas partes.

Creemos firmemente que el derecho a la protección y a la maternidad no puede ser suprimido de ninguna manera, por cuanto se trata de un derecho fundamental y derivado del derecho a la vida, en especial a la vida digna. No obstante, manteniendo firmes los aspectos esenciales de la legislación vigente, podría hacia el futuro introducirse alguna flexibilización, destinada a compatibilizar los derechos de la mujer como madre y trabajadora. Por lo mismo

pensamos que esta compatibilización es posible en la medida que ella se haga con un profundo sentido valórico y de respeto a la mujer como persona.

En este mismo sentido, para flexibilizar y alivianar la carga de la mujer como madre-trabajadora, y respetarla como persona, es necesario avanzar hacia la concreción de una distribución más equitativa de roles entre madres y padres trabajadores, que contribuya a materializar un cambio en nuestro mercado de trabajo, de tal manera que las madres trabajadoras no se vean en la necesidad de renunciar o postergar su desarrollo laboral y profesional, realizando mayoritariamente trabajos residuales o más precarios, con lo que, en los hechos, se está afectando directamente la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres frente al acceso al empleo y respecto a las posibilidades de desarrollo y de mejoramiento del nivel de ingresos, una vez que se ha accedido a un puesto de trabajo.

La “Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer”, ratificada por nuestro país, ha reconocido explícitamente la importancia de que los Estados Partes avancen hacia la concreción de un sistema que garantice una adecuada conciliación entre trabajo y familia. Es así como este instrumento internacional reconoce, en su parte considerativa, “el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y educación de los hijos”. Asimismo, se afirma que “el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de

discriminación, sino que la educación de los hijos exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto”. Por lo anterior, se manifiesta también en este instrumento que “para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”.

Por su parte, en el plano de las obligaciones impuestas por esta Convención, desde el punto de vista de la participación de la mujer en el trabajo, debemos mencionar que el artículo 11 N° 2 dispone que: “A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”.

De la disposición citada se destaca que se les ha entregado a los Estados Partes un amplio espectro de posibilidades para adoptar medidas que apunten al fin señalado por esta norma. Por ello, desde la perspectiva de esta Convención, la implementación de medidas estatales tendientes a lograr una mejor conciliación de obligaciones laborales con responsabilidades familiares no deben ser necesariamente de carácter jurídico laboral para producir efectos

en las condiciones de empleo de trabajadoras y trabajadores, sino que pueden ser perfectamente de otra índole, especialmente, políticas, sociales, de fomento del empleo y de capacitación o del ámbito de la seguridad social, que, sin requerir forzosamente una consagración legal, puedan producir un cambio o repercutir positivamente en la situación laboral de trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares. Una de las medidas que se ha adoptado es ampliar la cobertura de los jardines infantiles por parte del Estado, posibilitando que las madres puedan dejar en ellos a sus hijos mayores de 2 años y que aún no están en edad escolar, lo que les permite a éstas el desarrollo de alguna actividad remunerada durante el tiempo en que los niños asisten a estos establecimientos.

Con lo expuesto hemos querido ilustrar que las posibilidades de dar pleno cumplimiento a las obligaciones y compromisos adoptados por Chile al ratificar esta Convención son variadas y que no necesariamente suponen, en el marco de nuestro actual ordenamiento jurídico laboral, que se adopten reformas legales para alcanzar los fines perseguidos por este importante acuerdo internacional. En nuestra opinión, se requiere más bien que la integración en igualdad de oportunidades de las personas con responsabilidades familiares al mercado laboral se constituya como un principio rector de las políticas sociales y laborales del Estado, como, a su vez, que oriente las discusiones y acuerdos con los actores sociales (representantes de trabajadores y de empleadores)

para lograr, en conjunto, un cambio que asegure en nuestro país la construcción de un mercado de trabajo más justo y solidario.

Finalmente, creemos que el tema de la compatibilización de la vida familiar y laboral no es un tema que implica sólo a las mujeres trabajadoras para que los hombres asuman un rol más activo frente a las responsabilidades derivadas del cuidado de los hijos, sino que, más bien, es un tema que involucra a toda la sociedad y, en importante medida, dice relación con el proyecto o modelo de sociedad que se pretende construir en el país. Desde esta perspectiva, un país como el nuestro que aspira a alcanzar el desarrollo y el consecuente bienestar económico y social de los países que se ubican en dicha escala, debe plantearse activamente temas como éste y transformarlos en un principio orientador del modelo a seguir, por su innegable vinculación a los valores de la igualdad de oportunidades, la solidaridad y la justicia social, sin los cuales el bienestar económico se puede transformar en un mero concepto vacío y, por lo mismo, carente de significado para la población.

Otro tema abordado fue el contrato de trabajo y sus nuevas formas, que se han ido adaptando a los cambios que ha sufrido nuestra sociedad. Dentro de ellos, uno de los principales ha sido la flexibilización laboral, en virtud de la cual, se pretende poner fin a la época del trabajo rutinario y repetitivo, dando paso a nuevas oportunidades de autonomía y realización en el trabajo. Se asimila también a la disminución de la jornada laboral y con ello a ganar más disponibilidad para la vida familiar y el tiempo libre.

Como consecuencia de esto, se ha visto que los trabajadores a quienes se les aplica la flexibilización laboral son más eficientes en su trabajo, con mayor participación, ya que con estas medidas logran tener una vida familiar más plena, un desarrollo personal más profundo, mejorando de esta forma su calidad de vida.

Si bien hay empresas que están implementando esta flexibilización, debemos decir que aún hay mucho trabajo por delante para lograr que todos los actores laborales puedan acceder a este beneficio. Consideramos que una de las formas de implementar esto, sería estableciendo modalidades horarias flexibles, en el sentido de que los trabajadores, de común acuerdo con sus empleadores puedan fijar sus horas de trabajo, ayudando a la eficiencia. No siempre más cantidad es sinónimo de calidad, y así se ve reflejado en las estadísticas actuales que muestran que Chile es uno de los países en que más horas se trabaja en el día, no siendo por cierto, el más eficiente.

En relación a sus pares latinoamericanos, Chile es uno más de los países que aún no han adoptado en su totalidad la flexibilización laboral, y por lo mismo, es necesario que el legislador trabaje en alternativas que han sido probadas en otros países más desarrollados, pero siempre respetando nuestros principios y costumbres.

En relación al desarrollo de la legislación laboral en torno a la mujer, Chile y el resto de los países latinoamericanos analizados se encuentran en un plano de igualdad, dado que todos se han preocupado en gran parte de legislar

los temas centrales que vinculan a la mujer y el trabajo, sin embargo, vemos como en unos se dan más garantías que en otros, siendo importante destacar que, más allá de haber un nivel de desarrollo similar entre los países latinoamericanos, esto no puede dejarnos conformes, ya que los cambios sociales se producen constantemente y por lo mismo, hay que revisar y modificar nuestra legislación a las necesidades que se van produciendo. Y sobretodo Chile, que en este minuto goza de estabilidad política y económica y ha logrado sentar las bases esenciales de una legislación laboral, debe sacar ventaja de esta situación e implementar las medidas que sean necesarias para lograr una legislación flexible, moderna y eficiente, aunque estas impliquen un mayor gasto para la sociedad toda, pero que, a fin de cuentas pueden llegar a posicionar a Chile como un país desarrollado.

Junto con haber desarrollado la flexibilización laboral y el principio de igualdad en este trabajo, también hemos analizado otro de los grandes principios de nuestra legislación, cual es el de la no discriminación. En torno a este hemos visto que los diferentes estatutos que existen en nuestro país y que regulan las relaciones de trabajo, lo tienen como base fundamental, el cual se hace presente en todas las etapas del proceso de contratación, desde el momento de elección del trabajador, como en su ingreso, durante y al término de la relación laboral.

Si bien este principio se plasma a lo largo de toda nuestra legislación, no siempre se ha visto respetado, ya que existen prácticas que, pese a contravenir

este principio, son utilizadas constantemente por los empleadores, mayormente al momento de la contratación. Y así, las mujeres se ven coartadas en su posibilidad de elegir, ya que si no cumplen con lo solicitado, no son contratadas, y si intentan hacer respetar este principio a través de los procedimientos que establece la ley, pocas veces llegan a una solución tangible.

Por esto último, consideramos necesario que se debería implementar un sistema de denuncias de aquellas empresas que hacen uso de estas prácticas, creando un registro público para evitar así la continuidad de estos abusos, creando una conciencia social de igualdad y no discriminación. A la inversa, consideramos una excelente medida dar a conocer aquellas empresas donde el ambiente laboral es idóneo para el desarrollo laboral de todos los trabajadores, especialmente de las mujeres, permitiendo que trabajo sea más que una rutina y dando lugar a una mayor y mejor relación entre los trabajadores, y entre ellos y el empleador, incentivando así que el resto de las empresas quiera posicionarse como ellas.

Finalmente, consideramos que sería positivo para nuestra legislación laboral, unificar los distintos estatutos existentes en un solo cuerpo legal, ya que todos ellos tienen como principios fundamentales los establecidos en el Código del Trabajo, sin perjuicio de establecer capítulos especiales dentro de este, solo con el objeto de diferenciar los requisitos y procedimientos especiales de cada uno, que no son temas mayores que justifiquen un estatuto o ley especial que los regule.

Si bien el capítulo de protección a la maternidad le es aplicable a todas aquellas mujeres que tengan un sistema de previsión social, lo que es un gran avance para nuestra legislación, no es menos cierto que hay trabajadoras que no tienen tal protección y que muchas veces son las más pobres y marginadas de nuestra sociedad, y por lo mismo, sería importante ampliar esta garantía a todas las mujeres que se desempeñen laboralmente y que se ven obligadas, para mantenerse en su trabajo, a sujetarse a lo que sus empleadores les sugieran, sin estar amparadas por el contrato de trabajo.

En conclusión, nosotras como mujeres y profesionales consideramos que nuestra legislación ha avanzado mucho en el tema de la mujer y que se han logrado cambios significativos para nuestro género, y por lo tanto, para muchas familias que dependen de ellas económica y personalmente, sin embargo, creemos que este es un camino largo y que va cambiando constantemente, y así, el legislador debe procurar estar atento a ellos e ir adaptándose para lograr que nuestra legislación laboral sea cada vez más igualitaria, y no discriminatoria.

Con este objeto, hemos hecho un análisis crítico de los temas más relevantes en torno a la mujer como sujeto del contrato de trabajo, procurando dar luces de alerta e ideas para crear una conciencia, tanto en el ámbito legislativo, como en toda nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFÍA

Autores

1. CAAMARO ROJO, Eduardo. "Conciliación del trabajo y vida familiar: un análisis desde la perspectiva del derecho del trabajo chileno" Valdivia, Chile, julio 2004, Revista de Derecho, volumen 16, Págs. 59-82
2. CAAMARO ROJO, Eduardo. "Las Contrataciones atípicas y el contrato de trabajo a tiempo parcial." Valdivia, Chile, diciembre 1999, Revista de Derecho, volumen 10, nº 1, Págs. 59-68.
3. CAAMARO ROJO, Eduardo. "Las Transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico" Valdivia, Chile, julio 2005, Revista de Derecho, volumen 18, nº 1, Págs. 25-53.
4. CERDA SILVA, Alberto. "Relaciones laborales y nuevas tecnologías." Santiago, Chile, 2002, Revista Chilena de Derecho Informático.
5. CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD EN CHILE, SIGLOS XIX Y XX DISCIPLINA Y DESACATO", 1995, Lorena Godoy "at al" (Elizabeth Hutchison, Karin Roseblantt, M. Soledad Zarate"), Ediciones Sur, Colección Investigadores Jóvenes.

6. DIAZ, Ximena y TODARO, Rosalía. “Riesgos e inseguridades de las nuevas formas de uso flexible del tiempo de trabajo”. Santiago, Chile, Expansiva, 2004. CEM Centro de Estudios de la Mujer. Págs. 6-9.
7. DIAZ, Viviana. “El impacto de las Tic’s en el Trabajo. Hacia un nuevo concepto de pleno empleo.” Buenos Aires, Argentina, 2004. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
8. ECHEVERRÍA Magdalena, López Diego, 2004, FLEXIBILIDAD LABORAL EN CHILE: LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS, Departamento de estudios, Dirección del trabajo, Octubre 2004.
9. MARTINEZ VIVOT, Julio José, 1981, Los menores y las mujeres en el derecho del Trabajo, Buenos Aires: Ediciones Astrea.
10. NÚÑEZ PRIETO, Iván, 1999, Breve Historia de la Profesión Docente en Chile, documento MINEDUC, Noviembre de 1999.
11. REVISTA Chilena de Derecho Informático. “Nuevas Tecnologías y la Actividad Judicial. La prueba de la relación laboral y el teletrabajo.” N° 2, 2003.
12. PAUTASI, Laura, FAUR, Leonor, GHERARDI, Natalia. “Legislación Laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad.” Santiago, Chile, mayo 2004. CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, Secretaria Ejecutiva.

13. PAUTÁIS, Laura C., 2004, Regulación del Trabajo y Relaciones Sociales de Género en América LATINA, Seminario Internacional: Mujeres, economía y pobreza en América Latina, Ecuador.
14. PODUJE C., Leonor, 2001, La mujer en el trabajo y protección a la maternidad en Chile, Revista Economía y Administración de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad de Chile, N° 139, Enero/Diciembre.
15. THAYER ARTEAGA, William 1994, Notas sobre Génesis y desarrollo del derecho del trabajo en la República de Chile, Estudios Públicos 54.
16. VALENZUELA M. Teresa, 2002, La exigibilidad del Principio de no discriminación en el empleo, Revista Laboral Chilena N° 74, Octubre 2002.
17. VENEROS Diana, 2002, Mujer y Trabajo, Universidad de Santiago
18. VIÑUELA SUÁREZ Inés y Ciudad Espejo Luciana, 1998, ESTATUTO DOCENTE, Editorial Revista Técnica del trabajo.
19. WALKER ERRÁZURIZ, Francisco 2003, Derecho de las Relaciones Laborales, Chile, Editorial Universitaria.
20. WALTER LINARES, Francisco, 1956, "Concepto, naturaleza y características del Derecho del Trabajo", Anales de la facultad de ciencias jurídicas y sociales, Universidad de Chile, Volumen III, Enero a Diciembre 1956 N°5.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de la República
2. Código Civil
3. Código del Trabajo
4. Ley N° 19.611, Establece igualdad jurídica entre hombres y mujeres.
5. Ley N° 3.185 sobre salas cunas en los establecimientos industriales que ocupen mujeres
6. Ley 19.759: Modifica el código del Trabajo, 2001.
7. Decreto con Fuerza de Ley N° 5,1992.
8. Decreto Ley N° 3.166 de 1980.
9. Ley 18.834: Estatuto Administrativo.
10. Ley N° 20.005: sobre acoso sexual, 2005.
11. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).
12. Convenio de Naciones Unidas de 1979.
13. Convención Americana de los Derechos Humanos
14. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
15. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
16. Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación
Contra la Mujer

JURISPRUDENCIA

1. Repertorio del Código de Procedimiento Civil. Fuente Microjuris.
2. LexisNexis. Jurisprudencia on line.
3. Microjuris

ENCUESTAS Y ESTADÍSTICAS

1. INE. Encuesta de Empleo de 1999.
2. SERNAM, Encuesta de Remuneraciones y Costo de la mano de obra. Análisis por sexo. Documento de trabajo N° 75, 2002
3. Dirección del Trabajo, División de Estadísticas, Encuesta Laboral ENCLA 1999, Departamento de Estudios, Agosto 2000
4. INE, Empleo trimestral, Boletín Informativo , Diciembre 2006
5. Naciones Unidas, Situación de la Mujer en el Mundo, 1995. Tendencias y Estadísticas.

INSTITUCIONES

1. Centro de Estudios Públicos, CEP <http://www.cepchile.cl>
2. Centro de Estudios de la Mujer, CEM <http://www.cem.cl>

3. Comisión Económica para América Latina, CEPAL <http://www.eclac.org/>
4. Dirección del Trabajo <http://www.dt.gob.cl/1601/channel.html>
5. Instituto Nacional de Estadística, INE
http://www.ine.cl/canales/chile_estadistico/home.php
6. Ministerio de Planificación Nacional www.mideplan.cl
7. Servicio Nacional de la Mujer, Sernam <http://www.sernam.gov.cl/>
8. Sistema de las Naciones Unidas en Chile, ONU
http://www.onu.cl/index_ie.html
9. Ministerio del Trabajo <http://www.mintrab.gob.cl>
10. Organización Internacional del Trabajo <http://www.oit.com>

PÁGINAS WEB

1. Mujeres Hoy. <http://www.mujereshoy.com>
2. Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima segunda edición. <http://www.rae.es/>
3. Biblioteca del Congreso Nacional www.bcn.cl
4. Mujeres Chile <http://www.mujereschile.cl/>
5. Sindicato de Trabajadores de contratistas y subcontratistas.
www.sintracchile.cl.

