

DERECHOS FUNDAMENTALES

Son atributos o facultades inherentes a la persona. No los confiere la ley o la autoridad, sino que emanan de su propia naturaleza.

En Chile, la Constitución Política de 1980 –como también otras disposiciones y diversos tratados internacionales sobre derechos humanos vigentes– establece que los derechos fundamentales son “aquellos esenciales que emanan de la naturaleza humana” (Art. 5º, inciso 2º).

La plena igualdad de sexos está hoy reconocida en la Carta Fundamental. La Ley de Reforma Constitucional 19.611 de 1999, consigna que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Hasta antes de esta modificación, el artículo 1º señalaba que “los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Aunque en el lenguaje corriente la expresión “hombres” se entendía que involucraba a las mujeres, las diversas formas de discriminación –en especial en el mundo laboral– hicieron necesario el cambio.

NO DISCRIMINACIÓN

El derecho a la no discriminación frente al empleo está consagrado en la Constitución Política del Estado (Art. 19, Nº 16, inciso 3º).

El Código del Trabajo, por su parte, señala que “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación”. Y entiende como tales “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer de la ONU, en tanto, obliga a los Estados partes a adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”.

La discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos

REMUNERACIÓN IGUALITARIA

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, vigente en nuestro país desde 1989, consigna el derecho a “un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”.

Otras disposiciones establecen, también, “la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo”, “el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio”, y el derecho a la “igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo”

MADRE TRABAJADORA

La mujer que trabaja tiene un conjunto de derechos que se generan por el sólo hecho de la maternidad, sin que se requiera de una autorización previa u otra formalidad. La única exigencia que la ley establece es el certificado de un médico que acredite el estado de embarazo y los trámites propios de una licencia médica para el pago de los períodos de permiso que la ley otorga.

No se puede condicionar la contratación, permanencia o renovación del contrato, o el ascenso de una mujer, a su estado de embarazo o posible embarazo.

Algunos de estos derechos son:

- **Fuero maternal:** Consiste en la imposibilidad, por un período determinado, de ser despedida de su trabajo, o que el empleador(a) ponga término a la relación laboral sin una autorización judicial previa. La duración del fuero comprende desde el momento de la concepción, es decir, desde el inicio del embarazo, hasta un año después de expirado el período postnatal o el período postnatal suplementario. No hay trabajadoras excluidas de este beneficio.



CHILE CRECE



RESPETANDO LOS DERECHOS DE SUS



TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- **Descansos y permisos:** descanso pre y postnatal; permisos por enfermedad de una hija o hijo menor de un año; permiso por enfermedad de un niño o niña menor de un año que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial; permiso por un hijo(a) menor de seis meses de edad que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial; permiso para dar alimento a los hijos(as). Durante los períodos de pre y postnatal la mujer tiene prohibición absoluta de trabajar remuneradamente.
- **Subsidios:** Son el pago a la mujer con descansos y permisos de maternidad de las remuneraciones o rentas imponibles que percibía antes de tales descansos. Equivale aproximadamente al 100% de dicha remuneración, dependiendo de la forma de cálculo. El período de subsidio coincide con el tiempo que dura el descanso pre y postnatal.
- **Sala cuna:** Este derecho dispone la obligación de todo empleador(a), cuando una empresa tiene 20 o más trabajadoras, de mantener una sala anexa e independiente del local de trabajo donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y darles alimentos. **La ley no hace distinción alguna respecto de la edad, condición, estado civil u otro aspecto de la mujer para que tenga derecho a sala cuna.**

- **Alimentación del hijo o hija:** En virtud de la nueva Ley 20.166, las mujeres podrán hacer uso de este derecho, por el lapso de una hora, sea que los menores estén en sala cuna, en su hogar o donde la trabajadora lo elija. La madre podrá disponer de esa porción de tiempo en alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador(a): a) en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; b) dividiendo la hora de que dispone en dos porciones, c) o 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(a).
- **Asignación familiar:** De acuerdo a una reciente modificación de la Ley de Asignación Familiar, toda madre podrá cobrar este beneficio en forma directa, para ella y sus hijos(as), sin que sea necesario el consentimiento del padre o beneficiario. También incluye a los menores que por sentencia judicial se encuentren bajo una medida de protección.
- **Trabajos perjudiciales para la embarazada:** Estos son, entre otros, levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; exigir un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer largo tiempo de pie; laborar en horario nocturno; laborar en horas extraordinarias, y todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente.



www.direcciondeltrabajo.cl

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL
600 450 4000

DERECHOS DE LA MUJER TRABAJADORA

