



ALERTA LABORAL:

MODIFICACIONES HISTÓRICAS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL CHILENA QUE HAN FOMENTANDO EL INCREMENTO DE MUJERES TRABAJADORAS

Durante el mes de marzo se conmemora el día Internacional de la Mujer que tiene su origen en diversas manifestaciones realizadas por mujeres de principios del siglo XX en Europa y en Estados Unidos que reclamaban mejores condiciones laborales y derecho a sufragio.

Existieron una serie de hitos que llevaron a elegir dicha fecha: una marcha de trabajadoras textiles en el año 1857 donde se protestó por los bajos salarios y las largas jornadas de trabajo, el incendio de la Cotton Textile Factory, en 1908, y el de la fábrica Triangle Shirtwaist, en 1911, ambos en Nueva York.

En el año 1910 se realizó la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas en las que se propuso la instauración del "Día de la Mujer Trabajadora" y, finalmente en 1971, la Asamblea General de las Naciones Unidas invitó a los Estados a declarar, conforme a sus tradiciones históricas y costumbres nacionales, un día internacional por los derechos de la mujer y la paz internacional.

A propósito de este mes, recordamos las principales modificaciones legislativas en el ámbito laboral que han significado una mejora en las condiciones de las mujeres trabajadoras en la historia de Chile:

1.Ley N°3.186 del año 1917 que establecía la obligación de los empleadores de implementar un espacio dentro del lugar de trabajo, que estuviera especialmente destinado para recibir durante la jornada laboral a los hijos de las trabajadoras que tuvieran menos de un año de edad, además de permitirle a éstas disponer de tiempo para amamantar a sus hijos sin que éste fuera descontado de su salario. Con el pasar del tiempo, este derecho se comienza a ampliar, transformándose e involucrando el descanso maternal, derecho de alimentación y fuero.

2.Ley N°4057 del año 1924 que crea y regula el funcionamiento de los sindicatos industriales y profesionales. A partir de esta ley, las mujeres casadas pudieron afiliarse a los sindicatos profesionales sin autorización marital, participando en su administración y dirección. Cabe recordar que recién en 1989 se suprimió la potestad marital que le atribuía al marido la representación legal de su mujer.

3.Decreto ley N°442 del año 1925 para proteger la maternidad obrera. Este decreto establecía un período de descanso de 60 días para la madre obrera, 40 días antes del alumbramiento y 20 días después del nacimiento. Durante este período, la madre tenía derecho a mantener el 50% de su salario, financiado de cargo del empleador, y a mantener su puesto de trabajo luego de finalizado el período de descanso. Adicionalmente, y de la misma forma como lo establecía la Ley N°3.186, se dispuso de un espacio en el lugar de trabajo para el amamantamiento de los hijos lactantes de hasta un año de vida, pero en esta oportunidad se redujo el número de mujeres que se exigía para implementar dicha obligación, a recintos que emplearan a 20 o más mujeres.



Actualmente, el descanso maternal se encuentra regulado en los artículos 194 y siguientes del código del Trabajo, y establece que, por regla general, se extiende por 6 semanas antes del parto y por 12 semanas después de aquel con derecho a la íntegra remuneración imponible y al fuero maternal desde el momento de la concepción. Además, hoy en día la ley entrega este derecho a todas las mujeres, sin distinguir entre clases de trabajadoras como fue en un pasado donde se le otorgaba el descanso solo a las trabajadoras que desarrollaran sus funciones en la industria obrera.

En Chile todavía se está trabajando legislativamente en este sentido -recordamos la nueva ley de conciliación de la vida personal, familiar y laboral- pero aún queda mucho mejorar para igualar las condiciones que permitan que las mujeres y los hombres trabajadores tengan las mismas oportunidades para ingresar y crecer dentro del mercado laboral.



Javieria Alvarez

Abogada de Negociación Colectiva
Lizama Abogados