



ALERTA LABORAL:

EN CONMEMORACIÓN DEL 8M: HACEMOS UN REVISIÓN DE LAS PRINCIPALES LEYES CON ENFOQUE DE GÉNERO EN EL CONTEXTO LABORAL.

En vísperas del 8M, o también conocido como "Día internacional de la mujer" es un día de conmemoración de los principales hitos alcanzados, movimientos y organizaciones que han buscado la igualdad de género y disminuir las brechas existentes.

El reconocimiento al 8 de marzo, se origina en las manifestaciones realizadas por las mujeres de principios del siglo XX en Europa y en Estados Unidos, con la finalidad de reclamar mejores condiciones laborales y el derecho de sufragio.

A continuación, hacemos un resumen de las principales leyes vigentes que relacionan la mujer y el trabajo:

1. La Ley N°20.348 "Resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones".

La norma introdujo modificaciones legales para resguardar la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, tanto en el sector público como privado.

En definitiva, el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

2. Ley N°21.565 Establece un régimen de protección, y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y sus familias.

Otorga el derecho a la protección en el trabajo de las víctimas de femicidio frustrado o tentado, y gozando de un fuero laboral hasta un año después desde la perpetración del hecho. Respecto de las víctimas en la comparecencia en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial, cuando sea requerida por las autoridades correspondientes, será causa suficiente de justificación en caso de ausencia laboral.

3. Ley N°21.643 Modifica el Código del Trabajo y otros Cuerpos Legales, en Materia de Prevención, Investigación y Sanción del Acoso Laboral, Sexual o de Violencia en el Trabajo.

Se crea un nuevo artículo 2 en el Código del Trabajo, estableciendo que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo.

4. Ley N°21.645 Modifica el Título II del libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar" y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.

Incorpora en el Código del Trabajo el derecho de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan con los requisitos establecidos en la ley.

Asimismo, establece para las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de



catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada la posibilidad de un feriado preferente, en concordancia con el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, y a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal.

5.Ley N°21.155 Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio.

Garantiza el derecho de toda persona a ser reconocida e identificada conforme a su identidad de género regulando los procedimientos para acceder a la rectificación de la partida de nacimiento de una persona en lo relativo a su sexo y nombre, ante el órgano administrativo o judicial respectivo, cuando dicha partida no se corresponda o no sea congruente con su identidad de género.

6.La Ley N°21.120, que "Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género" fue publicada en el Diario Oficial el 10 de diciembre de 2018.

Consagra el valor de la maternidad para la sociedad, reconociéndose como un derecho de la niñez y de las madres al promover, proteger y apoyar el amamantamiento en todos los espacios de la sociedad y resguarda el libre ejercicio de este derecho, sancionando a quien limite o restrinja este derecho. Asimismo, modifica diversos cuerpos legales, entre ellos el Código Sanitario, estableciendo una regulación para la incorporación de bancos de leche materna.

7.Ley N° 21.356 Establece la representación de género en los directorios de las Empresas Públicas y Sociedades del Estado que indica

Se establece que tanto en las Empresas Públicas creadas por ley como en las Sociedades del Estado que forman parte del Sistema de Empresas Públicas, las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios, salvo tratándose de directorios compuestos por 3 integrantes, en cuyo caso las personas del mismo género no podrán exceder de 2.

En este día importante, conforme el Resumen Plan Nacional de Equidad Laboral, publicado en febrero de 2022, construido interministerial, sugiere como medidas en el mercado laboral: i) Mejorar las oportunidades de desarrollo laboral para mujeres; ii) Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres; iii) Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo.

Nuestra invitación es continuar construyendo como sociedad y empresa promoviendo la equidad de género, la igualdad de derechos y de procurar la eliminación de toda forma de discriminación arbitraria en contra de las mujeres



Ignacio Cartes
Abogado de Negociación Colectiva
Lizama Abogados