



**BOLETÍN LIENZO / 1° Mayo 2022**

ASOCIACIÓN DE  
MAGISTRADAS  
CHILENAS

[www.magistradaschilenas.cl](http://www.magistradaschilenas.cl)



**LIDIA POZA MATUS**  
Directora MA\_CHI

*Santiago, Chile, 1° mayo 2022.*

## EDITORIAL

Estimadas/os asociadas/os:

Hemos querido editar este Boletín extraordinario, con la brevedad que nos constriñe el quehacer diario, pero con inmenso cariño, porque tenemos la convicción de que no podemos dejar pasar un 1 de Mayo sin detenernos a homenajear [nos] a las miles de mujeres que conmemoran el Día Internacional de las/os Trabajadoras/es.

Sabemos que a pesar de que nuestra labor productiva y reproductiva ha sostenido desde siempre a las comunidades de vida humana, el reconocimiento cultural todavía sigue siendo una tarea en construcción y el sostén legislativo todavía no se separa de la excepción.

Continúa siendo, por lo tanto, un compromiso de Magistradas Chilenas no solamente la identificación de las brechas de desigualdad que nos sitúan en los márgenes del desarrollo, sino la colaboración creciente y activa en la búsqueda de soluciones creativas, innovadoras y con perspectiva de interseccionalidad.

A los contenidos habituales sobre género y diversidad LGTBI+Q se añaden urgentemente la multiculturalidad y el cambio climático por lo que en esa dirección las actividades para este año estarán orientadas a dichas temáticas.

Ofrecemos un esbozo en esta especial ocasión de celebración anticipada del triunfo del progreso y el respeto a los derechos de todas y de todos, un extracto del texto al que siempre es bueno volver sobre la Desigualdad en Chile y la Relevancia del Género de la profesora Claudia Mora del Valle y del que se realizó un extracto del que soy responsable; se agrega una reflexión jurisprudencial sobre el tópico de mujeres, trabajo y cuidados por la magistrada Patricia Fuenzalida Martínez; un poema especialmente inspirador de la poeta chilena Ángeles Barrera Jofré, con el aporte del fotógrafo Rakar (Ramón Ángel Acevedo); y una necesaria viñeta de humor para refrescar el día de Mario Domínguez García-Huidobro; además de dos bellas invitaciones de educación y capacitación.

Porque es ya es hora: *vine, vi, vencí*

Lidia Poza Matus  
Directora Magistradas Chilenas



**BOLETÍN LIENZO / 1° Mayo 2022**

ASOCIACIÓN DE  
MAGISTRADAS  
CHILENAS

## TEORÍA DE GÉNERO

En su texto La imperceptibilidad del género la profesora Claudia Mora nos recuerda algo que ya muchos asumen como el punto de partida de cualquier análisis sobre género, pero que siempre conviene recordar: las prácticas sociales e institucionales naturalizan y legitiman las diferencias entre lo masculino y lo femenino y las desigualdades aparejadas a ellas, las cuales se organizan históricamente en distintos patrones. Y que las mujeres como grupo, se ubican consistentemente en una situación de subordinación respecto de hombres en posición social similar. Esto quiere decir que, por ejemplo, a clase social, la etnia, la orientación sexual iluminan la relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres -así como las posiciones privilegiadas de mujeres- pero que las mujeres muestran un acceso y distribución diferenciada y desigual a recursos sociales, una aún baja participación en el mercado, menos ingresos en relación a hombres con igual calificación y trayectoria, baja participación y representación política, y sobre carga de trabajo doméstico y del cuidado, con un retroceso pandémico aun no cuantificado pero que se augura ampliará la brecha.

De ahí que no es posible dejar fuera del examen la categoría género como categoría básica de desigualdad y negar su base empírica como indicador de inequidad.

Desde esta perspectiva, como el mercado de trabajo está estructurado internamente sobre la base de distinciones categoriales y jerárquicas, tener en cuenta que el género es tal vez la de más amplio y profundo alcance en la distribución de recursos en este ámbito, ello implica a su vez considerar entonces que el mercado de trabajo como institución objetiva, emerge de prácticas diferenciadoras en base a pares categoriales que organizan

su operación y realidad social. Así, el efecto del género en la distribución de recursos básicos, como ingreso y otras condiciones laborales, autonomía y autoridad, ha sido ampliamente respaldado por la evidencia empírica que sostiene que la división de labores por género se hace evidente en las presunciones aparejadas al rol público de las mujeres –menor estatus y retribución en este ámbito- tanto como al rol privado de los hombres. Y en efecto, las mujeres, por el hecho de serlo, es decir, independiente de su capital cultural y experiencia, tienden a concentrarse en ciertas ocupaciones, que son significadas como de menor valor y en los escalones más bajos de la jerarquía ocupacional.

Según los estudios sobre la materia que se citan en el texto (Reskin y Padavic por ejemplo), las características centrales del mercado laboral serían: a) la segregación ocupacional por género o segregación horizontal, esto es, hombres y mujeres se concentran en labores distintas, a menudo con estructuras ocupacionales diferenciadas; b) la segregación de hombres y mujeres en rangos diferenciados de la jerarquía ocupacional, o segregación vertical, con alta concentración de mujeres en los escalones más bajos en sus ocupaciones y con una mayor concentración en ocupaciones no conectadas por vínculos de ascendencia y movilidad; c) la brecha salarial entre hombres y mujeres, que se amplía en la medida que el capital humano aumenta (la brecha es mayor entre hombres y mujeres con más años de educación). Características que afirma Mora están también presentes en el mercado laboral chileno.

Por otra parte, en la esfera reproductiva, organizada en base a su oposición a la esfera productiva y gobernada por principios de elección individual y resolución de conflictos de naturaleza privada, las discontinuidades con el mundo del trabajo con lo público recaen



en la responsabilidad individual de los sujetos, en que cada individuo es conminado a desplegar estrategias y a resolver conflictos entre lo público y lo doméstico sobre la base de que estas esferas están delimitadas, y no desde los elementos con que, en efecto, se negocian sus límites. Desatendiendo que el conflicto familia/trabajo es en realidad una individualización de problemas estructurales.

Sabemos que el trabajo reproductivo engloba una multiplicidad de actividades dentro y fuera del ámbito de la familia que contribuye al bienestar físico y mental de sus miembros. Y que las labores domésticas han sido definidas como eminentemente femeninas derivado del hecho biológico de la capacidad de las mujeres de dar a luz, de lo que surgiría la "disposición" a lo doméstico y al cuidado. Son labores "no productivas", no obstante constituir un trabajo de reproducción en sentido amplio, es decir, mantiene y regenera la fuerza de trabajo y contribuye a la perpetuación cultural y reproducción social. De ahí que la percepción de estas labores como no productivas siga traducéndose en una apreciación menoscabada de su contribución social y económica y en la menor valoración de esta esfera femenina.

La interacción entre lo doméstico y lo público –reproducción y producción- queda en el amplio efecto de las prácticas de cada una de estas esferas en la opuesta. Por ejemplo, la organización de las labores del cuidado del hogar –trabajo doméstico, cuidado de niños y otros miembros dependientes (ancianos, enfermos)- conlleva un alto impacto en las actividades económicas remuneradas de las mujeres. Y Chile no ha logrado superar que una de las razones de mayor peso en la baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo sea la ausencia de opciones de cuidado infantil que no son accesibles o incompatibles con el trabajo a tiempo completo. La inversión en horas de las mujeres en trabajo doméstico y cuidado infantil duplica la de los hombres chilenos.

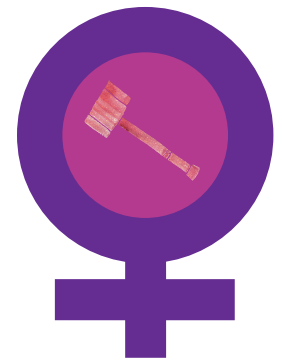
Además de ello, la participación en el trabajo de hombres y mujeres implica una rearticulación de expectativas familiares y de género, aun cuando las mujeres en Chile se concentren en el sector informal y terciario de bajos ingresos y seguridad social. De este modo la separación del trabajo y la familia, donde lo último es lo propiamente femenino, afecta tanto el trabajo asalariado como las labores en la esfera doméstica. La separación de mundos público/privado con valoraciones diferenciadas, incide en la realidad de la dicotomía y en criterios de distribución desiguales en la organización institucional. Y su efecto se traduce en que los réditos simbólicos de la masculinidad se refieren a la valoración de atributos vinculados a lo público, que informa criterios de legitimidad y estatus que favorecen a sujetos que encarnan la masculinidad.

La relevancia del género como forma de desigualdad social está íntimamente relacionada con la satisfacción de las demandas de reconocimiento de las mujeres en Chile y el fortalecimiento de todas aquellas condiciones que permitan cambiar este esquema son obligatorias hoy si queremos avanzar en desarrollo social y de las capacidades individuales. (Artículo del texto *Desigualdad en Chile: la continua relevancia del género*, Claudia Mora Editora, Colección Sociología Personas, Organizaciones, Sociedad, Ediciones Universidad Alberto Hurtado, año 2013, extractado y comentado por Lidia Poza, jueza Noveno Juzgado Civil de Santiago).



**PATRICIA FUENZALIDA M.**

*Abogada, Jueza Titular  
2° Juzgado de Letras  
del Trabajo de Santiago,  
Relatora Interina Excma.  
Corte Suprema.*



**MA CHI**

ASOCIACIÓN DE  
MAGISTRADAS  
CHILENAS

## JURISPRUDENCIA

En el contexto de un nuevo 1° de mayo, como es habitual, la agenda legislativa nacional se nutre de temáticas laborales, algunas recurrentes como el aumento del sueldo mínimo y otras más novedosas como la reducción de la jornada ordinaria; sin embargo, no se advierte que la discusión se extienda a uno de los grandes pendientes del mundo del trabajo como es la igualdad entre trabajadoras y trabajadores, ámbito en que las acciones gubernamentales han sido un rotundo fracaso, tanto en el aspecto legislativo, cual es el caso de la Ley N° 20.348, que incorporó el artículo 66 bis al Código del Trabajo a fin de dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, y que en la práctica ha demostrado ser ineficaz e irrelevante, como en el avance hacia cambios culturales que permitan superar la idea de que las labores de cuidado son una tarea femenina, como se refleja en la normativa relativa a la protección de la maternidad, paternidad y vida familiar, en que los permisos que se otorgan al padre para cuidar a su hijo recién nacido o enfermo son en su mayoría subsidiarios del de la madre y el único propio no es más que una anécdota, pues es evidente que en cinco días no es posible asumir una responsabilidad de semejante envergadura ni formar un vínculo de apego con el recién nacido, y tampoco se les considera para el cómputo mínimo de trabajadores que hace nacer en el empleador la obligación de proveer de sala cuna.

Así, es evidente que pese a todas las declaraciones que en nuestra Constitución Política, en Convenios Internacionales ratificados por Chile y en la legislación laboral destacan la igualdad como un valor a promover, lo cierto es que la maternidad se sigue viendo como una carga que el empleador no está obligado a soportar, al punto que pese a la prohibición de condicionar la contratación de trabajadoras a su ausencia y de considerarse la maternidad como un factor sospechoso de discriminación, sigue siendo relativamente fácil separar de sus funciones a una mujer embarazada, sea solicitando la autorización jurisdiccional respectiva o haciéndolo de facto para luego, en el peor de los casos, enfrentar un juicio de nulidad de despido o una denuncia de tutela laboral fundada en la discriminación y asumir sus consecuencias económicas.

En este punto cabe destacar que, en particular, tratándose de causales objetivas de terminación del contrato de trabajo, como es el vencimiento del plazo, aún existen sectores de la judicatura que estiman que resulta suficiente constatar tal circunstancia para otorgar tal autorización, no obstante que el Máximo Tribunal ha declarado en forma reiterada que las normas sobre protección a la maternidad contenidas en la legislación nacional y en instrumentos internacionales exige considerar la situación de manera más amplia (Ej. Roles N° 24.386-14, 38.479-17, 3.481-18, 1.568-19, entre muchas otras); de igual modo, en lo atinente a acciones interpuestas por la trabajadora amparada por fuero maternal e ilegalmente separada de sus funciones, muchas veces pareciera imponérsele a ella la carga de acreditar el carácter discriminatorio de la conducta del empleador e incluso, una vez superado ese escollo, se discute si el otorgamiento de las indemnizaciones correspondientes al despido y a la vulneración de derechos fundamentales, sumadas a la compensación de las remuneraciones del período de separación y el que restare para el cese del fuero pueden ser vistos como un enriquecimiento excesivo e injusto.

En este poco auspicioso contexto resulta pertinente y necesario relevar y celebrar la sentencia dictada por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de Argentina, el 22 de febrero del año en curso, en causa N° 1857/2016/CA1, en que conociendo del recurso promovido por una trabajadora a quien se había rechazado una indemnización por despido discriminatorio por embarazo, amplía la protección y efectúa un análisis que estimamos perfectamente compatible con nuestra legislación sobre la materia. En primer término, invocando la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, ambas ratificadas por Chile, declara que “el despido de la persona trabajadora por el hecho de encontrarse embarazada constituye violencia de género, en concreto, un acto ilícito de discriminación contra la mujer producido en la esfera del empleo”, es decir, no se limita a aludir a la necesaria protección a la maternidad y al hijo o hija por nacer, sino que va más allá y califica la decisión como un acto de violencia de género, agregando que ello es así debido a que solamente la mujer puede quedar embarazada, citando a estos efectos la jurisprudencia reiterada de la Corte de Justicia de la Unión Europea, en los casos Dekker, de 08.11.1990; Webb, de 14.07.1994; Tele Danmark, de 04.10.2001; Brown, de 30.06.1998, McKenna, de 08.09.2005; Mayr, de 28.02.2008 y las consideraciones del Tribunal Europeo de Derechos Humanos del 04.02.2021 en el Caso Jurčić, Kristina vs. Croacia.

Luego, examina las reglas de la prueba en los casos de violencia de género, en que la legislación argentina dispone como garantía la de “amplitud probatoria para acreditar los hechos denunciados, teniendo en cuenta las circunstancias especiales en las que se desarrollan los actos de violencia y quiénes son sus naturales testigos”, estándar que no se contrapone en caso alguno a las reglas generales sobre sana crítica y a las particulares que en materia de vulneración de derechos fundamentales consagra nuestra codificación laboral. En efecto, cuando el artículo 456 del Código del Trabajo señala que “el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime”, ello importa precisamente que la judicatura puede preferir aquellas pruebas que aunque no sean directas de un hecho sí parezcan más idóneas dado el contexto y la situación de que se trate, como ocurre, por ejemplo, con los casos de despidos verbales en que a diario se desestiman los abundantes testigos presentados por el empleador, que estando presentes en la oficinas de la empresa niegan que el trabajador haya sostenido alguna conversación con su jefatura en que pudiera haber sido despedido, privilegiando prueba que pudiera ser considerada de circunstancial como puede ser la ausencia de registro de salida por parte del empleador el día en cuestión, la existencia de constancias o reclamos administrativos o las declaracio-

nes de testigos no presenciales; lógica que su artículo 493 extiende al indicar que basta con que la parte denunciante aporte indicios suficientes de la vulneración para que corresponda a la contraria explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. De lo anterior, fácilmente podemos desprender que frente al despido ilegal de una trabajadora embarazada, pero también frente a la solicitud de autorización para hacerlo, debe exigirse a la empresa no sólo que demuestre la existencia de motivos adicionales a la existencia del embarazo, que en caso alguno podría ser la causa del despido, sino también que justifique que la medida es necesaria en un grado tal que permita hacer una excepción a las normas que protegen a la maternidad y a la mujer respecto de actos de discriminación en razón de su género.

Finalmente, establecido que el despido correspondió a una discriminación hacia la trabajadora en razón de su embarazo, la sentencia se introduce en las reparaciones que por tal razón debe recibir, aceptando el resarcimiento extra tarifario (daño moral) pretendido, indicando entre sus fundamentos que “el daño moral es la lesión en los sentimientos que determinan dolor o sufrimientos físicos, inquietud espiritual, o agravio a las afecciones legítimas y, en general, toda clase de padecimientos no susceptibles de apreciación pecuniaria. Su traducción en dinero se debe a que no es más que el medio para enjugar, de un modo imperfecto pero entendido subjetivamente como eficaz por quien lo reclama, un detrimento que, de otro modo, quedaría sin resarcir”. Nuevamente en este punto, es posible afirmar que nada obsta a que una indemnización de tal naturaleza sea concedida en similares condiciones a la trabajadora que es ilegal y discriminatoriamente separada de su trabajo en nuestro país, pues sea que se trate de una acción ordinaria de nulidad por infracción al fuero o de una denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, el principio de reparación integral del daño, admite que ella sea adicionada a las que correspondan según el caso, a fin de lograr una efectiva y real reparación de la lesión, punto que también ha sido favorablemente resuelto por la Corte Suprema, como se advierte, por ejemplo, en la sentencia dictada en causa Rol N° 6.870-16.

En conclusión, la sentencia reseñada debe ser considerada como una invitación, a todos los miembros de la sociedad y en particular a los miembros de la judicatura, a elevar el estándar de protección frente a las discriminaciones debidas al género, a comenzar a entender que la maternidad no es una carga que deba ser soportada exclusivamente por la mujer y que tampoco es un impedimento a su óptimo desarrollo profesional, puesto que si los empleadores consideran que las madres trabajadoras solicitan más permisos o se ausentan de sus labores más que sus pares hombres en razón de sus obligaciones familiares, ello no es consecuencia de su falta de compromiso profesional sino, más probablemente, de que a su lado hay un hombre que no está haciendo su parte. Patricia Fuenzalida Martínez, abogada, Juez Titular del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Relatora Interina Excma. Corte Suprema.



**BOLETÍN LIENZO / 1° Mayo 2022**

ASOCIACIÓN DE  
MAGISTRADAS  
CHILENAS

## MUJERES FAENANDO PLÁTANOS

TEXTO: Ángeles Barrera Jofré.  
Santa Teresa Papaloapan, Oaxaca, México.  
21 de enero de 2015.

*La noche se vuelve eterna  
mientras la mujer hilvana la aguja que abrirá el ojal.  
La noche se hace grieta, mientras sus manos amasan la harina  
que transforma en pan.  
La noche se torna angustia, mientras vela la fiebre del hijo menor.  
La noche se vuelve llanto, mientras maquilla el moretón  
que le dejó el puño infame de su amante.  
La noche es una brizna de esperanza, mientras envasa las semillas y los plátanos  
que ha de vender por la ciudad.  
La noche se hace cansancio, en medio de planillas Excel,  
o estudiando para el examen final.  
La noche es un pozo sin fondo, limpiando las letrinas, planchándose los sueños.  
La noche se hace desierto, mientras el calendario avanza y el alma se ensombrece.  
La noche es una herida abierta que supura, si ella, o una de sus compañeras,  
es ultrajada impunemente.  
Al clarear el día, sus voces silenciadas  
se transforman en una sola voz enardecida  
dejando atrás la oscura noche.*



FOTOGRAFÍAS: Ramón Ángel Acevedo (Rakar), Santa Teresa Papaloapan, Oaxaca, México.  
21 de enero de 2015.





TRABAJO  
VIENE DEL LATÍN  
**TRAPALIO**  
"TRES PALOS"  
INSTRUMENTO DE  
TORTURA. UTILIZADO  
PARA MOVILIZAR  
ESCLAVOS.



¡YA OH,  
DESOCUPA LA  
MESA LUEGO!





**BOLETÍN LIENZO / 1º Mayo 2022**

ASOCIACIÓN DE  
MAGISTRADAS  
CHILENAS



*Master Propio*

**DERECHO Y GÉNERO:  
DIMENSIONES JURÍDICAS  
Y TUTELA JURISDICCIONAL**

5ª VERSIÓN

FECHA DE INICIO

**23/05/22**

NOTICIAS

+562 26711612    INFO@IEJ.CL    IEJCHILE    @IEJCHILE    @IEJCHILE    IEJ.CL



*Docentes*



Dr. Frederic Mertens de Wilmar  
Dra. Blanca Rodríguez Ruiz  
Dr. Gerardo Ruiz-Rico Ruiz  
Dra. María Rosa Vallecillo Gámez  
Dr. Nicolás Pérez Sola  
Dra. Yanira Zúñiga Añasco  
Dra. Verónica Undurraga  
Francisca Millán  
Pilar Andrea Maturana Cabezas

Dra. Belén Casado Casado  
Sergio Enrique Gamonal Contreras  
Dr. Manuel García Jiménez  
Dra. Susana de la Casa Quesada  
Dr. Octavio Salazar Benítez  
María Tardón Olmos  
Ymay Ortiz Pulgar  
Marcela Araya Novoa  
Dr. Joaquín Delgado Martín

CUPOS 50

**www.iej.cl**

+562 26711612    INFO@IEJ.CL    IEJCHILE    @IEJCHILE    @IEJCHILE    IEJ.CL

# NOTICIAS

## Cursos con Perspectiva de Género

# 1ª PARTE LITERATURA Y GÉNERO



**COMIENZO: 25 / MAYO**  
**TÉRMINO: 17 / AGOSTO**

**MIÉRCOLES 17:30 A 19:00 HRS.**  
**13 SESIONES**

Aula Virtual [www.iej.cl/aula](http://www.iej.cl/aula)  
Clases Online



### DIRIGIDO A

Abogados/as y Público General, Ministros/as, Relatores/as, Jueces y Juezas



### METODOLOGÍA

100% Clases Online  
Inicio: 25 / 05 / 2022



### VALOR PÚBLICO GENERAL

\$150.000  
Cupos Totales: 30



### INSCRIPCIONES Y POSTULACIONES

Completar Formulario web en [www.iej.cl](http://www.iej.cl)



### CERTIFICACIÓN

75% de Asistencia  
Responder Encuesta de Evaluación Docente

## OBJETIVO GENERAL

Reconocer en la literatura los recursos estéticos que aportan al debate sobre género y aplicarlos al análisis crítico de las más diversas obras, en las dimensiones narrativa, poética y ensayística.

## DOCENTES



### VICTORIA RAMÍREZ LLERA

Periodista, Diplomada en Literatura y Pensamiento Femenino latinoamericano y Universal, Gestora Editorial y Literatura



### DAVID RICARDO HEVIA PENNA

Periodista. Poeta  
Director de la Sociedad de Escritores de Chile  
Profesor de Literatura

## CONTENIDOS

- 1 LA MANIFESTACIÓN DE GÉNERO EN LA LITERATURA ORAL
- 2 LA MANIFESTACIÓN DE GÉNERO EN LA LITERATURA ESCRITA
- 3 EL DISCURSO PATRIARCAL EN LA ELABORACIÓN LITERARIA
- 4 RESIGNIFICACIÓN DE GÉNERO EN LA HISTORIA DE LA LITERATURA
- 5 DE LA REVOLUCIÓN ESTÉTICA DE SAFO A LA ARCHITEXTUALIDAD EN VIRGINIA WOOLF
- 6 RECURSOS DE ESTILO
- 7 TROPOS: COMPARACIÓN, METÁFORA, METONIMIA Y SINÉCDOQUE
- 8 LA LITERATURA BAJO EL PRISMA ANTROPOLÓGICO
- 9 LA OBRA EN MARCHA: CREACIÓN Y CRÍTICA