

Informe

Avances Legislativos en materia de Mujeres

2018-2024

Antecedentes

El presente informe, conforme a lo solicitado, da cuenta de los avances legislativos desde el año 2018 a 2024 en lo que respecta a regulación en materia de mujeres. .

Para su elaboración, se utilizó el [Sistema Ley Chile](#), y el sitio web de [Historia de la Ley](#), ambos de la Biblioteca del Congreso Nacional, revisando las leyes publicadas entre el 1 de enero de 2018 y 07 de marzo de 2024, y seleccionando aquellas que regulaban materias vinculadas a las mujeres. Asimismo se contrastó la información con la base de datos de [Tramitación de Proyectos de Ley del Congreso Nacional \(SIL\)](#).

El resultado de la búsqueda se entrega ordenado de la ley más reciente a la más antigua, según la fecha de publicación de la ley, considerando por cada una de ellas su número, título hipervinculado, fecha de publicación, y síntesis o resumen de sus principales contenidos.

Cabe tener en cuenta que dentro de la selección se consideraron como criterios aquellas leyes que se refieren expresamente a mejorar la situación de la mujer en diversos ámbitos y también aquellas que, no estando dirigidas como sujeto único a la mujer, las afectan prioritariamente. Asimismo se excluyeron de la selección de leyes aquellas relacionadas con beneficios económicos o reajustes de carácter temporal.

De la revisión de los antecedentes se observa que durante el período consultado se publicaron 28 leyes que establecen avances para la mujer en las más diversas materias: protección a la maternidad, conciliación, participación en cargos públicos, participación en cargos directivos, reconocimiento de delitos de acoso en diversos ámbitos, reconocimiento del delito de femicidio, mejora en la situación laboral, eliminación de discriminaciones, establecimiento de fechas conmemorativas, entre otras.

Avances Legislativos en materia de Mujeres 2018-2024

1-

Ley	Ley N° 21.643 15-01-2024	Título:	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
Síntesis:	<p>La Ley introduce una serie de modificaciones a diversos textos legales, entre estos, el Código del Trabajo, con el objeto de fortalecer la regulación en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.</p> <p>Para tal efecto, en su artículo 1 se modifica el citado código, con la finalidad de establecer que las relaciones laborales deben fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género. Se definen conductas contrarias a lo anterior, como el acoso sexual, acoso laboral y violencia en el trabajo por terceros ajenos a la relación laboral. Además, amplía las hipótesis que se estiman como actos discriminatorios, incluyendo el origen social o cualquier otro motivo.</p> <p>De igual forma se establece la obligación de contar con un protocolo de prevención y procedimientos para abordar el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo. En esta línea, dispone que los empleadores no obligados a confeccionar el Reglamento Interno deben informar a los trabajadores el protocolo de prevención y el procedimiento de investigación y sanción respecto al acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo al momento de la suscripción del contrato. Esto debe constar por escrito e incorporarse en el Reglamento según la ley N° 16.744.</p> <p>Adicionalmente, sustituye el epígrafe del Título IV del Libro II “De la investigación y sanción del acoso sexual” por “De la prevención, investigación y sanción del acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo” e introduce dos nuevos párrafos que abordan aspectos de prevención, investigación y sanción de dichas conductas. Se enfatiza la necesidad de que los empleadores desarrollen e implementen protocolos de prevención, detallando elementos esenciales como la identificación de riesgos, medidas de control, capacitación y resguardo de la privacidad.</p> <p>A continuación, su artículo 2 incorpora modificaciones a la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (ley N° 18.575), en el sentido de disponer que la función pública deberá ejercerse en un entorno libre de violencia, acoso laboral y sexual. En ese contexto, mandata a los órganos de la Administración del Estado a que adopten las medidas necesarias para su prevención, investigación y sanción.</p> <p>Además, establece la obligación de contar con un protocolo de prevención de violencia en el trabajo, acoso laboral y sexual, con enfoque inclusivo y medidas específicas. Se incluyen disposiciones para informar, capacitar y resguardar la privacidad en casos de investigaciones por acoso sexual o laboral. En el ámbito de tramitación de los sumarios administrativos se incluyen los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.</p> <p>Por último, incorpora dentro de las conductas que contravienen especialmente el principio de probidad, aquellas constitutivas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo.</p> <p>Enseguida, sus artículos 3 y 4 efectúan varios cambios a la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y a la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, entre otros, se establece que en caso de amenazas a la vida o integridad física de funcionarios y funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio un procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo. Se incluyen los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género en la tramitación de los sumarios administrativos. Adicionalmente, se establece que la autoridad solo puede desestimar una denuncia de acoso laboral o sexual mediante una resolución fundada. Se otorgan derechos a las víctimas en los procesos de investigación y se detallan medidas de resguardo en casos de acoso laboral y sexual. También se establece el derecho de la persona denunciante a reclamar ante la Contraloría General de la República en caso de sobreseimiento. De igual forma, en caso que se sobresea, absuelva o aplique la medida disciplinaria en contra</p>		

	<p>de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, por incurrir en alguna de las conductas ya señaladas, el acto administrativo correspondiente estará afecto al trámite de toma de razón.</p> <p>Luego, su artículo 5 modifica la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, incorporando la posibilidad de requerir la destitución del alcalde o alcaldesa por parte de un concejal o concejala, cuando haya sido denunciado o denunciada y se haya verificado en sumario administrativo instruido por la Contraloría General de la República, la concurrencia de alguna de las prohibiciones establecidas en el artículo 82 letras l) y m) de la ley N°18.883, considerándose una contravención grave a las normas de probidad administrativa. De igual forma, se incluye como causal de cesación en el cargo de concejal haber contravenido las mismas prohibiciones mencionadas. Añade que las causales de cesación en el cargo de concejal establecidas en los literales a), c), d), e), f) y g) del artículo 76 de la ley, serán declaradas por el tribunal electoral regional respectivo.</p> <p>En último término, se establece como fecha de entrada en vigencia de la ley el primer día del sexto mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial, período en que deberán dictarse las normas reglamentarias a que hace referencia.</p>
--	---

2.

Ley	Título:	<p>Ley N° 21.645 29-12-2023</p> <p>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</p>
Síntesis:	<p>Esta ley, establece el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para todos los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cuidado menores de catorce años, a una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, y que no reciban remuneraciones por esta labor, a que toda su jornada o parte de ella, sea diaria o semanal pueda ser ejecutada bajo la modalidad del trabajo a distancia, en la medida que la naturaleza de su labor lo permita.</p> <p>Este beneficio no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.</p> <p>Asimismo, se establece como derecho el uso preferente al feriado legal durante las vacaciones escolares establecidas por el Ministerio de Educación, a las personas trabajadoras que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de dieciocho años con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, por sobre otros trabajadores sin tales obligaciones.</p> <p>También busca promover la igualdad de oportunidades y de trato entre las mujeres y hombres, ello, en la idea de preservar tanto la salud y bienestar de los niños y niñas como el de sus progenitores y progenitoras.</p> <p>Esta ley incluye el reconocimiento de nuevos derechos laborales destinados a favorecer la idea de conciliar la vida familiar.</p> <p>La ley entrará a regir 30 días después de publicada en el Diario Oficial.</p>	

3.

Ley	Ley N° 21.605 14-10-2023	Título:	Modifica la ley N° 19.712, la ley N° 20.686 y la ley N° 20.019, con el objeto de perfeccionar la normativa sobre prevención y sanción de las conductas de acoso y abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva
Síntesis:	<p>Esta ley tiene por objeto perfeccionar la normativa sobre prevención y sanción de las conductas de acoso y abuso sexual, discriminación y maltrato en la actividad deportiva, para lo cual dispone la modificación de la ley N° 19.712, del Deporte; de la ley N° 20.686, que crea el Ministerio del Deporte; y de la ley N° 20.019, que regula las sociedades anónimas deportivas profesionales.</p> <p>Entre los cambios más significativos destacan los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se extiende la protección sobre estas conductas a todos los planes y programas de la política nacional del deporte. 2. En cuanto a las organizaciones deportivas, y su deber de adoptar las medidas necesarias para la prevención y sanción de este tipo de conductas, se contempla la obligación de notificar al Ministerio del Deporte y al Instituto Nacional de Deportes de las sanciones impuestas de acuerdo con la normativa vigente, que incluye un protocolo de prevención y sanción de las mismas en la actividad deportiva. Dicha notificación debe incluir la identificación de la persona sancionada, las conductas vulneratorias que hayan sido acreditadas y la sanción aplicada, la que deberá realizarse en un plazo de tres días hábiles desde la imposición de la sanción. Esta obligación también recae en el Comité Olímpico y Paralímpico de Chile. Asimismo, se establece la creación de un registro de sanciones para personas naturales y organizaciones deportivas, administrado y actualizado por el Instituto Nacional de Deportes, que estará sujeto a las disposiciones de la ley sobre protección de la vida privada. En tanto que un reglamento aprobado por el Ministerio del Deporte establecerá la estructura del registro, los requisitos para incorporar a los sancionados y el uso de datos personales, y cualquier otro aspecto necesario para su adecuada implementación. Adicionalmente, se explicita que no podrán perseguir fines de lucro organizaciones de este tipo. 3. Respecto del Comité Nacional de Arbitraje se dispone que habrá una integración equilibrada de hombres y mujeres. 4. Se incorpora una serie de principios en el procedimiento disciplinario que sustancien las organizaciones deportivas y el Comité Nacional de Arbitraje Deportivo para investigar y sancionar este tipo de conductas, por ejemplo, el debido proceso, proporcionalidad, igualdad, protección de las víctimas y prohibición de la victimización secundaria. 5. En este mismo ámbito, se establece un plazo de prescripción de cuatro años a partir de la ocurrencia de los hechos o desde que la víctima tenga conocimiento de ellos para presentar una acción disciplinaria. Si la víctima es menor de edad en el momento de los hechos, el plazo comienza a correr cuando alcanza la mayoría de edad. En casos de conductas constitutivas de delito, la acción disciplinaria prescribirá al mismo tiempo que la acción penal, sin perjuicio de la obligación de la denuncia penal. También se incorporan reglas de interrupción y suspensión de la prescripción. 6. En otro orden, se refuerza la facultad que le corresponde al Ministerio del Deporte de elaborar y aprobar un protocolo general para la prevención y sanción de las conductas de acoso sexual, abuso sexual, discriminación y maltrato en el deporte, estatuyendo que en los casos de quienes ejerzan conductas de acoso sexual y/o abuso sexual, procederá siempre la inhabilitación perpetua para participar en organizaciones deportivas, a fin de garantizar el bienestar de quienes han sido o pudieran ser víctimas de estas conductas. 7. Finalmente, se establece que el Ministerio del Deporte deberá adecuar los planes y programas de la política nacional del deporte dentro de los noventa días hábiles siguientes a la publicación de esta ley; y en cuanto a la obligación de las organizaciones deportivas de informar al Ministerio del Deporte y al Instituto Nacional de Deportes de las sanciones aplicadas, se hará exigible a contar de la fecha de implementación del registro de sanciones incorporado por esta ley. 		

4.

Ley	Ley N° 21.565 9-05-2023	Título:	Establece un régimen de protección y reparación integral en favor de las víctimas de femicidio y suicidio femicida y sus familias
Síntesis:	<p>La ley tiene por objeto establecer un régimen de protección y reparación integral para las víctimas de femicidio y suicidio femicida, y sus familias, lo que se traduce, conforme lo señala su artículo 1, en la creación y fortalecimiento de acciones efectivas y necesarias por parte del Estado para dicho fin.</p> <p>En este sentido, la ley establece un concepto de víctima en su artículo 2, que se caracteriza por incluir dentro de su alcance no solo a la persona ofendida directamente por el delito, sino también a otras personas vinculadas con ella, por ejemplo, sus hijos/as, o quienes se encuentran bajo sus cuidados, inclusive su pareja actual sin convivencia, y que cobra relevancia para efectos de determinar quiénes pueden acceder a las medidas y prestaciones de esta legislación.</p> <p>Con relación a lo anterior, en el artículo 3 se contempla una calificación de carácter administrativa de la condición de víctima para acceder a las prestaciones que establece la ley, la que estará a cargo del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, quedando supeditada la regulación del procedimiento de esta calificación, a un reglamento que dictará el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.</p> <p>Medidas que establece la ley:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Los órganos del Estado dentro de sus competencias, deberán velar por adoptar medidas para facilitar la atención y reparación de las víctimas de femicidio y de suicidio femicida, las que serán consideradas preferentemente en el acceso a las prestaciones de protección social de las que sean usuarias. 2) Derecho a pensión. Se establece una pensión mensual en beneficio de los hijos e hijas menores de 18 años de las mujeres consideradas como víctimas (de la letra a) del artículo 2) del delito de femicidio consumado o del delito de suicidio femicida, siendo el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género el que se pronuncie respecto de la calidad de hijo o hija de una víctima de estos delitos, para efectos de conceder o denegar la pensión. <ul style="list-style-type: none"> Adicionalmente, se señala cuándo se devenga esta pensión y la causales por las que se extingue, la compatibilidad que tiene con cualquiera otra de algún régimen previsional u otro beneficio de seguridad social, y que no constituye remuneración o renta para ningún efecto legal, ni tampoco se considera un ingreso para la calificación socioeconómica, y por tanto, no es imponible ni tributable. En cuanto a su pago, se establece que será efectuado por el Instituto de Previsión Social, pudiendo celebrar convenios con una o más entidades públicas o privadas, estando facultado también para declarar su extinción cuando concurre alguna causal legal. Respecto del monto y reajuste de la pensión, se señala que es un beneficio de cargo fiscal cuyo monto mensual ascenderá a \$160.000, siendo reajustado automáticamente el 1 de febrero de cada año en base a la variación que experimente el índice de precios al consumidor (IPC), o bajo las reglas que establece el artículo 6. Las demás normas sobre la tramitación, solicitud, forma de operación y pago de la pensión, la forma de acreditar los requisitos establecidos para el otorgamiento de la misma, la forma y circunstancias en que se harán efectivas las causales de extinción y las demás normas necesarias para su aplicación y funcionamiento, serán materia de un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 3) Protección en materia laboral. Las víctimas de femicidio frustrado o tentado tendrán derecho a la protección del trabajo y gozarán de fuero laboral desde la perpetración del hecho hasta un año después, siendo aplicable lo establecido en el artículo 174 del Código del Trabajo, en materia de fuero. <p>La ley también permite que la víctima podrá solicitar la adecuación temporal de sus prestaciones laborales, durante el plazo que dure el fuero, con el fin de permitir su debida reparación y protección.</p>		

Finalmente, contempla como causal suficiente de justificación para el caso de ausencia laboral, la comparecencia en cualquier diligencia de investigación o del procedimiento judicial de las personas definidas como víctima del artículo 2 de la ley, cuando haya sido requerida por las autoridades correspondientes.

5.

Ley	Ley N° 21.574 9-05-2023	Título:	Modifica la Constitución Política de la República con el objeto de establecer paridad de género en el Consejo Constitucional
Síntesis:	<p>Esta ley modifica la Constitución Política de la República con el fin de establecer la paridad de género en el Consejo Constitucional, órgano que tiene por único objeto discutir y aprobar una propuesta de texto de una nueva Constitución, de que trata el artículo 144 de la Carta Fundamental.</p> <p>En particular, se introducen cambios en las letras d), e) y f) del N° 3 del inciso quinto del señalado artículo 144, que fija las reglas que se seguirán para la distribución y asignación de escaños del Consejo Constitucional.</p> <p>De acuerdo con la letra d), si en la asignación preliminar de consejeros constitucionales electos no se obtiene una representación equitativa de 25 hombres y 25 mujeres, se aplicarán las siguientes reglas especiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. Se determinará la cantidad de hombres y mujeres que deban aumentar o disminuir. ii. Luego, se ordenarán las listas o pactos que hayan obtenido escaños de acuerdo al total de votos obtenidos por cada una a nivel nacional, de menor a mayor. iii. A continuación, se ordenarán las circunscripciones senatoriales en cada lista o pacto que tenga electos del sexo sobrerrepresentado de acuerdo al total de votos en favor de las respectivas listas o pactos electorales, de menor a mayor. iv. El candidato más votado del sexo subrepresentado de la lista o pacto electoral menos votada a nivel nacional en la circunscripción senatorial en que dicha lista o pacto electoral haya obtenido la menor votación, reemplazará al candidato menos votado del sexo sobrerrepresentado que había resultado electo en la asignación preliminar, en dicha circunscripción, correspondiente al mismo partido político o candidatura independiente asociada a un partido político. <p>Si no pudiese realizar el reemplazo un candidato del mismo partido, se reemplazará con el candidato más votado del sexo subrepresentado del mismo pacto electoral en la misma circunscripción senatorial.</p> <p>Si no se pudiera realizar el reemplazo en la circunscripción senatorial menos votada de la lista se continuará en las siguientes circunscripciones senatoriales menos votadas, hasta realizar un reemplazo en la lista o hasta que no queden circunscripciones por revisar.</p> <p>De acuerdo con la letra e), si de la aplicación de la regla señalada en la letra d) no se lograre la representación equitativa, se realizará el mismo procedimiento del ordinal iv de dicha letra en la siguiente lista o pacto electoral menos votado a nivel nacional, y así sucesivamente, repitiendo el procedimiento en las listas tantas veces como sea necesario hasta lograr la representación señalada en la letra a), o hasta que en todas las circunscripciones senatoriales el sexo sobrerrepresentado no supere al subrepresentado en más de uno, en cuyo caso se aplicará la letra f).</p> <p>Por último, la letra f) dispone que si no se alcanzare el principio de representación equitativa, deberá aplicarse el mismo procedimiento del ordinal iv de la letra d) en las circunscripciones</p>		

senatoriales en que el sexo sobrerrepresentado supere al sexo subrepresentado en un escaño hasta alcanzar la paridad. << ver menos

6.

Ley	Título:	Ley N° 21.551 19-04-2023	Exime del requisito de orden médica para examen preventivo de mamografía y establece obligaciones a los prestadores de salud
Síntesis:	<p>La norma incorpora un inciso final al artículo 138 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de Salud, de 2005, eximiendo de la obligación de contar con orden médica para acceder al examen preventivo de mamografía, solicitada de acuerdo con la frecuencia establecida por el Ministerio de Salud, e impone a los prestadores de salud el deber de informar a los pacientes su carácter gratuito y su resultado en caso de ser alterado o que deba complementar con estudios adicionales.</p> <p>Por otra parte, se encomienda a la Superintendencia de Salud emitir las instrucciones requeridas para dar cumplimiento a lo dispuesto en esta ley.</p>		

7.

Ley	Título:	Ley N° 21.523 19-12-2022	Modifica diversos cuerpos legales para mejorar las garantías procesales, proteger los derechos de las víctimas de los delitos sexuales, y evitar su revictimización
Síntesis:	<p>Esta ley, conocida popularmente como "Ley Antonia", tiene por objeto mejorar las garantías procesales de las víctimas de delitos sexuales, proteger los derechos de éstas, y evitar su revictimización.</p> <p>En cuanto a las garantías procesales, introduce modificaciones al Código Penal, consagrando que la prescripción de la acción penal del delito de abuso sexual será de diez años; que para la cuantía de la pena se considerará la afectación física y mental de la víctima, y además, que en cualquier etapa de la investigación o del procedimiento, y aún antes de la formalización, a petición de parte, o de oficio por razones fundadas, se incorporarán medidas de protección a la víctima y su familia dispuestas por el juez.</p> <p>Asimismo, en el delito de feminicidio, se sanciona a aquel sujeto que producto de ejercer la violencia de género causare el suicidio femicida; y, por su parte, en el delito de homicidio, se incorpora la sanción para quien induzca a otra persona a cometer suicidio.</p> <p>En lo referente a la protección de los derechos de las víctimas de delitos sexuales y violencia en contra de las mujeres, incorpora modificaciones al Código Procesal Penal, estableciendo derechos y medidas de protección con el objeto de proteger la identidad, intimidad, integridad física, sexual y psíquica de la víctima. A su vez, esta ley regula el deber de prevención de la victimización secundaria y la anticipación de prueba con el fin de evitarla.</p> <p>Por su parte, modifica la ley 19.640, orgánica constitucional del Ministerio Público, disponiendo que el Ministerio Público debe entregar información completa y suficiente a víctimas y testigos de delitos de esta especie con tal de recibir orientación, representación, atención integral y reparación.</p> <p>De la misma forma, esta ley modifica la ley 19.733, sobre libertades de opinión e información y ejercicio del periodismo, estipulando que para comunicar la investigación o juicio, se deberá referir a la víctima ya sea con sus iniciales, un número o cualquier otra manera que no posibilite su individualización. Igualmente, se debe evitar el uso editoriales que generen estereotipos o prejuicios respecto a su condición de víctima, eventual responsabilidad en los hechos, conductas anteriores o posteriores al delito o cualquier otro elemento que normalice, justifique o relativice la violencia sufrida.</p>		

Finalmente, incorpora un artículo a ley 19.346, que crea la Academia Judicial, agregando dentro de sus programas de formación y perfeccionamiento, la capacitación en materias relacionadas con las perspectivas de género en el proceso penal, que eviten la revictimización, los estereotipos y fomenten una protección especial de las víctimas de violencia de género.

8.

Ley	Ley N° 21.497 15-11-2022	Título:	Establece el 14 de marzo de cada año como el día de la cantora chilena
Síntesis:	<p>Esta ley establece el 14 de marzo de cada año como el “Día de la Cantora Chilena”.</p> <p>De acuerdo al texto del proyecto, se debe a la relevancia cultural que tiene la figura de la Cantora Chilena, tradicional e importante en reuniones sociales, e indispensable para eventos religiosos. Sus repertorios están formados principalmente por cuecas, tonadas, vals, y se ubica en la música criolla, y sus estilos son variados, tales como los esquinzos o tonadas al niño dios, entre otros. Esto las hace símbolo del folclor nacional y la Tonada.</p> <p>Entre cantoras destacadas se encuentran Margot Loyola, Gabriela Pizarro, Patricia Chavarría, Violeta Parra, pero reconoce especialmente a Matilde Fuentes Pino, conocida como Chabelita Fuentes o la primera dama de la Tonada, nacida el 14 de marzo de 1931, en cuya trayectoria ha entregado importantes aportes a la música nacional. En 2014 fue declarada Patrimonio Humano regional vivo y cultura destacada, y en 2020 fue postulada al Premio Nacional de Música</p>		

9.

Ley	Ley N° 21.494 04-11-2022	Título:	Establece trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas en los casos que indica
Síntesis:	<p>La presente ley modifica el artículo 202 del Código de Trabajo, con el objeto de extender el alcance de su inciso segundo, permitiendo su aplicación no solo a la declaración de estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública, sino también en caso de alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.</p> <p>Esta disposición establece, en lo sustantivo, el deber del empleador de ofrecer a trabajadoras que se encuentren embarazadas la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, o bien, alternativas de trabajo presencial en labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para ellas, entre otras condiciones.</p>		

10.

Ley	Ley N° 21.382 21-10-2021	Título:	Suprime el rango etario para ejercer el permiso laboral establecido en el artículo 66 bis del Código del Trabajo
Síntesis:	<p>Esta ley elimina el rango etario establecido en el Código del Trabajo para conceder un permiso, una vez al año, de medio día para la realización de exámenes médicos de mamografía y próstata, según corresponda, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en instituciones de salud sean públicas o privadas. De esta manera, todos los trabajadores, independiente de su edad, gozarán de éste permiso y no como</p>		

se establecía anteriormente, en que se aplicaba solo a las mujeres mayores 40 años y a los hombres mayores de 50 años.

11.

Ley	Ley N° 21.369 15-09-2021	Título:	Regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior
Síntesis:	<p>Esta norma tiene como objetivo promover políticas integrales orientadas a prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas en el ámbito de la educación superior, con la finalidad de establecer ambientes seguros y libres para todas las personas que se relacionen en las referidas comunidades académicas, con prescindencia de su sexo, género, identidad y orientación sexual.</p> <p>La ley reconoce y ampara el derecho de toda persona a desempeñarse en espacios libres de violencia y de discriminación de género, y establece como deber de todas las instituciones de educación superior adoptar todas las medidas que sean conducentes para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, y proteger y reparar a las víctimas, promoviendo, en particular, las relaciones igualitarias.</p> <p>De acuerdo con esta ley, constituye acoso sexual cualquier acción o conducta de naturaleza o connotación sexual, sea verbal, no verbal, física, presencial, virtual o telemática, no deseada o no consentida por la persona que la recibe, que atente contra la dignidad de una persona, la igualdad de derechos, su libertad o integridad física, sexual, psíquica, emocional, o que cree un entorno intimidatorio, hostil o humillante, o que pueda amenazar, perjudicar o incidir en sus oportunidades, condiciones materiales o rendimiento laboral o académico, con independencia de si tal comportamiento o situación es aislado o reiterado. Estos actos deben ser realizados o destinados a personas que cursen programas de pre y posgrado, desarrollen funciones de docencia, administración, investigación o cualquier otra función relacionada.</p> <p>Asimismo, las instituciones de educación superior deberán contar con una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, que contendrá un modelo de prevención y un modelo de sanción de dichas conductas, cuyos contenidos mínimos están determinados en la ley. Esta política integral deberá ser construida con la participación de todos los estamentos existentes en su interior, y contener acciones de prevención, información, sensibilización, sanción, capacitación y formación, mecanismos de monitoreo y evaluación de su impacto. Igualmente, deberán contar con una estrategia de comunicación que garantice que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos al interior de las instituciones. Adicionalmente, deberán contar con unidades responsables de la implementación de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos, y una o más unidades responsables de llevar a cabo los procesos de investigación y sanción del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y de protección y reparación de las víctimas. Estas unidades deben ser integradas por personal capacitado en derechos humanos y perspectiva de género, dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de sus tareas.</p> <p>Las obligaciones, prohibiciones y sanciones internas señaladas en los reglamentos que las instituciones de educación superior dicten deberán ser debidamente difundidas entre el personal docente, personal administrativo, funcionarios/as y estudiantes, además de realizarse actividades permanentes al perfeccionamiento, orientación o capacitación del personal. Igualmente se deberá revisar y evaluar periódicamente la pertinencia y funcionamiento del modelo de prevención. La normativa interna deberá ser incorporada expresamente en los contratos de trabajo y de prestación de servicios educacionales, convenios académicos y de investigación y cualquier otro instrumento celebrado por la institución, incluidos los convenios que se celebren para efectos de llevar a cabo actividades de esparcimiento y recreación.</p>		

La ley dispone que las instituciones de educación superior implementarán mecanismos de apoyo psicológico, médico, social y jurídico para las víctimas y los miembros de la comunidad educativa afectados por los hechos denunciados. En el desarrollo de las investigaciones en materia de acoso sexual y violencia y discriminación de género en el ámbito académico, las instituciones deberán evitar la exposición reiterada e injustificada del o la denunciante a instancias que busquen establecer la ocurrencia de los hechos materia de la investigación y realizarán preferentemente entrevistas videograbadas.

Las instituciones educacionales a las que se aplica esta ley que no adopten una política integral en los términos establecidos por ella no podrán acceder u obtener la acreditación institucional de la ley 20.129, que establece un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación superior. La Superintendencia de Educación Superior será competente para sancionar el incumplimiento de las obligaciones.

Finalmente, el artículo transitorio de la ley, establece el plazo de un año desde la publicación, para implementar los modelos de prevención y de sanción construidos participativamente, y una vez establecidos, noventa días, prorrogables por otros treinta, para dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el artículo 9°; y un año para realizar una evaluación de los referidos modelos.

12.

Ley	Ley N° 21.484 07-09-2022	Título:	Responsabilidad parental y pago efectivo de deudas de pensiones de alimentos
Síntesis:	<p>La presente ley modifica la ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, a fin de ampliar los fondos en que se puede perseguir el pago por concepto de deudas alimenticias y establecer un procedimiento especial para su cobro.</p> <p>Precisa la ley que el pago de la deuda podrá efectuarse con los fondos que el alimentante tenga en sus cuentas bancarias u otros instrumentos financieros o de inversión y, excepcionalmente, de no existir dichos fondos o ser insuficientes, podrá realizarse con los fondos disponibles en la cuenta de capitalización individual de cotizaciones obligatorias del alimentante. En tal caso el retiro no podrá exceder los porcentajes máximos fijados en este texto legal.</p> <p>Además, regula las medidas que podrán adoptar los tribunales de familia para investigar el patrimonio del alimentante, utilizando los sistemas de interconexión que se encuentran a su disposición.</p> <p>Por su parte, modifica en su articulado, disposiciones relativas a la competencia para conocer de los juicios de alimentos, plazo de prescripción de las acciones ejecutivas de cobro por deudas de pensión alimenticia, la facultad del juez de familia para ordenar que el deudor garantice el cumplimiento de la obligación alimenticia, entre otras, junto con establecer la imposibilidad de ser candidatos a gobernadores regionales, consejeros regionales, alcaldes o concejales, a quienes tengan una inscripción vigente en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos.</p> <p>De igual forma, la ley efectúa modificaciones al Código Civil con la finalidad de establecer que los alimentos deben habilitar al alimentado para subsistir adecuadamente, resguardando el interés superior, la autonomía progresiva y el desarrollo integral del niño, niña y adolescente, e impedir al padre o la madre ejercer el derecho a pedir alimentos al hijo en caso de que no haya pagado la pensión de alimentos judicialmente decretada.</p> <p>Por último, modifica la ley N° 20.593, que crea el Registro Nacional de Prófugos de la Justicia, para incorporar en este registro las órdenes de arresto vigentes respecto de deudores de alimentos que hayan sido declarados rebeldes.</p>		

13.

Ley	Ley N° 21.466 23-07-2022	Título:	Declara el 27 de noviembre de cada año como el día nacional de las cantineras
Síntesis:	<p>La ley tiene por objeto establecer el 27 de noviembre de cada año el Día Nacional de las Cantineras, fecha en que además se conmemora la Batalla de Tarapacá, hito en la Guerra del Pacífico (1879-1883).</p> <p>El término “Cantinera” es la denominación que reciben las mujeres que acompañaban a los regimientos en sus tareas militares, prestando servicios como los de enfermería, alimentación y asistencia a los soldados. Han realizado esta labor desde conflicto contra la Confederación Perú-Boliviana (1837-1839), destacando como la primera mujer en desempeñarse como tal la sargento Candelaria Pérez</p>		

14.

Ley	Ley N° 21.393 23-11-2021	Título:	Establece el 7 de febrero de cada año como el día nacional por la no violencia en el pololeo
Síntesis:	<p>Esta ley establece el 7 de febrero de cada año como el Día Nacional por la no violencia en el pololeo, con el propósito de concientizar a la población con relación a esta temática, eliminar la naturalización de la violencia en que se desarrollan las dinámicas relacionales entre los jóvenes, y crear un espacio que sirva para facilitar las diversas campañas en los medios de comunicación masiva, redes sociales, que tienen como finalidad la sensibilización sobre este tópico para su prevención, detección y eliminación, según se desprende de la moción parlamentaria con la que se dio origen a esta legislación.</p> <p>Conforme con esta ley, en dicho día se permitirá la realización de diversas manifestaciones conmemorativas a lo largo del país.</p>		

Ley	Ley N° 21.389 18-11-2021	Título:	Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos
Síntesis:	<p>Esta ley crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y modifica diversos cuerpos legales para perfeccionar el sistema de pago de las pensiones de alimentos.</p> <p>Al respecto, la nueva normativa tiene por objeto mejorar el régimen de cumplimiento de las obligaciones de alimentos, promoviendo para ello, de acuerdo al mensaje que le dio origen, el principio de corresponsabilidad parental, el interés superior del niño y facilitando y mejorando el sistema de pago de las pensiones de alimentos existente.</p> <p>Para alcanzar dichos objetivos, la ley contempla una serie de modificaciones procedimentales al juicio de alimentos, estableciendo como reformas a realizar: El perfeccionamiento de la acción pauliana o revocatoria en materia de alimentos; El reforzamiento de la retención como modalidad de pago de la pensión alimenticia, considerando la retención de las pensiones de vejez, invalidez o sobrevivencia y, a los trabajadores con contrato de honorarios si el tribunal lo estima; El no entorpecimiento de la tramitación del procedimiento de ejecución producto del pago parcial que efectuó el deudor frente al requerimiento de pago; La liquidación de cada pensión de alimentos adeudada, de oficio y en forma mensual; Y, finalmente, el establecimiento un mecanismo que garantice el pago de la pensión de alimentos en caso de término de la relación laboral del alimentante.</p>		

Por otra parte, la ley establece que el tribunal que dicte el apremio podrá facultar a la policía para allanar y descerrajar el domicilio del demandado y ordenará que éste sea conducido directamente ante Gendarmería de Chile de ser habido, pudiendo ser arrestado en el domicilio que se registre en el proceso o en cualquier otro que tenga conocimiento la parte, el tribunal o la fuerza pública o en el que aquel se encuentre, por un plazo de sesenta días desde la resolución que lo ordena, pudiendo además, solicitar su incorporación al Registro Nacional de Prófugos de la Justicia contemplado en la ley N° 20.593, si no es habido en el plazo que señala la ley.

La ley contempla la creación de un Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos a cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, en donde se inscribirán a aquellos alimentantes que deban ya sea, total o parcialmente, tres cuotas consecutivas o cinco discontinuas de la respectiva pensión de alimentos, provisoria o definitiva, fijada o aprobada por resolución judicial que cause ejecutoria. El hecho de figurar inscrito en dicho registro traerá aparejada como consecuencia para el alimentante, la retención en las operaciones de crédito de dinero de proveedores de servicios financieros, retención en los procedimientos de ejecución por los Tribunales de Justicia, retención de la devolución de impuestos a la renta por la Tesorería General de la República, el rechazo de la solicitud de traspaso de bienes sujetos a registro, el rechazo en el otorgamiento de la licencia para conducir y pasaporte, la retención en el pago para la contratación, promoción o ascenso dentro de la administración del Estado, Poder Judicial y Congreso u otros organismo público, por mencionar algunas de ellas.

Asimismo, se modifica el Código Civil con el objeto de establecer una preferencia en el pago de los alimentos, incorporándolos a los créditos de 1ra. Categoría.

Se modifica la ley N° 19620 sobre adopción para incorporar como requisito de evaluación de los adoptantes, el no encontrarse en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos.

En cuanto a la salida de menores del país y para el caso del o la alimentante que no diere su autorización y se encontrase publicado en el Registro de Deudores de Pensiones de Alimentos, el juez, subsidiariamente, podrá otorgar dicho permiso sin considerar las razones que tuviera para la negativa, lo que no podrá aplicarse en caso de que la salida al extranjero sea con el fin de establecerse con residencia definitiva.

Por otra parte, modifica la ley N° 20.066, que establece Ley de Violencia Intrafamiliar, disponiendo que constituyen violencia intrafamiliar las conductas ejercidas en el contexto de relaciones afectivas o familiares, que tengan como objeto directo la vulneración de la autonomía económica de la mujer, o la vulneración patrimonial, o de la subsistencia económica de la familia o de los hijos, tal como el incumplimiento reiterado del deber de proveer alimentos, que se lleven a cabo con el propósito de ejercer control sobre ella, o sobre sus recursos económicos o patrimoniales, generar dependencia o generar un menoscabo de dicho patrimonio o el de sus hijos e hijas. Sanciona al que estando obligado al pago de pensiones de alimentos, y con el objeto de menoscabar o controlar la posición económica de la mujer incumpliere reiteradamente el pago de la pensión de alimentos, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado mínimo a medio (61 días a 3 años), entendiéndose que existe un incumplimiento reiterado cuando el deudor permanezca por más de 120 días en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos.

Finalmente, modifica la ley N° 20.880, sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses, estableciendo que deberán declararse las deudas por concepto de pensión de alimentos, provisorios o definitivos, cualquiera sea su monto, fijados o aprobados por resolución judicial. Del mismo modo, el declarante deberá informar si registra inscripción vigente en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos.

En cuanto a la vigencia de las disposiciones, la ley establece que lo relativo al Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y el deber de los juzgados con competencia en asuntos de familia, referido en el inciso séptimo del artículo 12 de la ley N° 14.908, de disponer de oficio y mensualmente realizar la liquidación de las pensiones de alimentos y notificar dicha liquidación a las partes, entrarán en vigencia transcurrido un año contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

En cuanto a los alimentos decretados o aprobados con anterioridad a la publicación de la presente ley, las disposiciones legales referidas en el inciso anterior sólo tendrán aplicación luego de transcurrido un año contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial, y siempre que el alimentario manifieste su voluntad de cobro de la pensión ante el tribunal. Se entenderá que el alimentario manifiesta su voluntad de cobro de la pensión, cuando éste requiera practicar una nueva liquidación o solicite la conversión del monto en los términos del artículo tercero transitorio. En cuanto a su reglamento, éste deberá dictarse dentro del plazo de seis meses contado desde la publicación de esta ley en el Diario Oficial.

Dispone además que el alimentario cuya pensión no estuviere expresada en unidades tributarias mensuales podrá solicitar en cualquier momento la conversión del monto de su pensión a su equivalente en unidades tributarias mensuales, sea que ésta hubiere sido establecida en una suma determinada sin incorporar una fórmula de reajustabilidad, o teniéndola se hubiere dispuesto otra distinta. Esta solicitud será resuelta por el tribunal sin más trámite.

Respecto de la pensión de alimentos cuyo monto no sea expresado en unidades tributarias mensuales o no sea éste convertido en los términos del inciso precedente, las disposiciones legales que regulan el deber de los tribunales de liquidar de oficio y periódicamente la deuda, y aquellas que reglamentan la operatoria del Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, serán aplicadas sin considerar ninguna fórmula de reajustabilidad. De esta forma, se considerará el valor nominal de la pensión si éste no hubiere sido expresado en un valor reajutable, o el equivalente en pesos al día que entre a regir este nuevo sistema de cumplimiento, de conformidad a los incisos primero y segundo del artículo primero transitorio, en caso de haberse aplicado otra fórmula de reajustabilidad.

Respecto de los alimentarios cuya pensión no hubiere sido convertida de conformidad con esta ley, ni ésta esté fijada en un porcentaje de los ingresos del alimentante, ni en ingresos mínimos, ni en otros valores reajustables, sino en una suma determinada, continuará aplicándose el reajuste de acuerdo al Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Para la contabilización del número de cuotas adeudadas necesaria para la inscripción de una persona en el Registro en calidad de deudor de alimentos, sólo se considerarán aquellas pensiones alimenticias devengadas y no pagadas a partir la publicación de esta ley.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, una vez cumplidas las condiciones legales para ser inscrito en el Registro, la inscripción deberá dar cuenta de la totalidad de las cuotas y monto adeudado resultante de la liquidación, incluidas las pensiones devengadas con anterioridad a la publicación de esta ley. En consecuencia, para efectos de la cancelación de la inscripción en el Registro, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la ley N° 14.908, deberá considerarse la totalidad de las pensiones alimenticias adeudadas.

15.

Ley	Ley N° 21.370 25-08-2021	Título:	Modifica cuerpos legales con el fin de promover la equidad de género en el sector pesquero y acuícola
Síntesis:	<p>La presente ley tiene por finalidad promover la equidad de género en el ámbito pesquero y acuícola. Para dicho propósito, se modifican la ley General de Pesca y Acuicultura, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto N° 430, de 1991; y la ley 21.069, que Crea el Instituto Nacional de Desarrollo Sustentable de la Pesca Artesanal y de la Acuicultura de Pequeña Escala (INDESPA).</p> <p>En cuanto a las modificaciones que se introducen en la ley General de Pesca:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Para la adopción de medidas de conservación y administración, como en la interpretación y aplicación de la ley general de pesca y acuicultura, y sus objetivos, debe considerarse la perspectiva de género y los efectos que de ella se generen. 2) Relacionado con lo anterior, se incorpora una nueva disposición (el art. 1° D) que establece, entre otros objetivos: 		

	<p>- Que la política nacional pesquera y la política nacional de acuicultura deberán favorecer la igualdad de derechos y de oportunidades entre hombres y mujeres dentro del sector.</p> <p>- Regula la paridad de género en la conformación de los Comités Científicos Técnicos, Comités de Manejo, Consejos Zonales de Pesca, Consejo Nacional de Pesca, Comisión Nacional de Acuicultura y, en general, en toda otra instancia de participación que establezcan ley de pesca u otras leyes relacionadas con los recursos hidrobiológicos, en el que ninguno de sus integrantes electos, sean hombres o mujeres, podrán superar los dos tercios del total respectivo.</p> <p>- Las autoridades involucradas en la conformación de las instancias de representación y participación, deben propender a la equidad de género en sus actuaciones o concesión de beneficios, particularmente al determinar los registros que les corresponda conformar.</p> <p>3) En materia de definiciones, se incorpora el concepto de actividades conexas a la pesca artesanal y las actividades de esta naturaleza, mediante un lenguaje inclusivo. Pertenecen a esta categoría, por ejemplo: las encarnadoras y encarnadores, charqueadoras y charqueadores, ahumadoras y ahumadores, entre otros.</p> <p>4) Respecto al procedimiento de sustitución de embarcaciones como de reemplazo en los casos de vacantes en el número de pescadores inscritos, durante el período de suspensión de inscripciones en el registro artesanal, se establece que deberán considerarse criterios que permitan disminuir las brechas de participación de las mujeres en la conformación del registro.</p> <p>5) Sobre la integración del Consejo Nacional de Pesca, se establece que al menos 2 de los 7 consejeros de aquellos que son nominados por el Presidente de la República con acuerdo del Senado, deberán ser mujeres.</p> <p>Por su parte, en cuanto a las modificaciones que se introducen en la ley N° 21.069:</p> <p>1) Se incorpora la capacitación como mecanismo de disminución de brechas de género en la participación sectorial, dentro de las funciones y atribuciones que tiene INDESPA, en el ámbito de la promoción de la inclusión y la equidad de género en las distintas etapas productivas del sector artesanal.</p> <p>Finalmente, la ley establece que en el plazo de veinticuatro meses, contado desde su entrada en vigencia, se deberán modificar los reglamentos de los órganos indicados en el artículo 1° D, nuevo, de la Ley General de Pesca, con el objeto de ajustar los mecanismos de elección y designación de sus miembros de acuerdo con la cuota de género establecida.</p>
--	--

16.

Ley	Título:	<p>Ley N° 21.371 03-07-2021</p> <p>Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal</p>
Síntesis:	<p>Esta ley tiene por objeto establecer un estándar especial de trato a los padres que sufran la muerte intruterina del hijo o hija cuyo nacimiento esperaban, tanto en el manejo clínico por parte de los servicios de salud como respecto de su situación laboral. Esta ley ha sido comúnmente conocida como "ley Dominga".</p> <p>Para lograr estos objetivos, la ley modifica dos cuerpos normativos:</p> <p>En primer lugar, modifica la ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud, en el sentido de incorporar un nuevo párrafo a su artículo 5°, referente al derecho a recibir un trato digno y respetuoso en todo momento y en cualquier circunstancia, en virtud del cual se establece el deber de los prestadores de salud de realizar acciones concretas de contención, empatía y respeto por el duelo de cada madre, u otra persona gestante, que hayan sufrido la muerte gestacional o perinatal, así como también para el padre o aquella persona significativa que la acompañe.</p> <p>Para cumplimiento de esta disposición, el Ministerio de Salud deberá dictar una norma técnica que establecerá los mecanismos o acciones concretas que deberán realizar los establecimientos de salud para resguardar este derecho, dentro del plazo de seis meses desde su publicación.</p>	

En segundo lugar, la ley modifica el Código del Trabajo en su artículo 66, referente a los permisos pagados a que tiene derecho todo trabajador, en el sentido de aumentar de 7 a 10 días corridos el permiso laboral en caso de muerte de un hijo; y aumentar igualmente, de 3 a 7 días corridos, el permiso en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. Este permiso es adicional al feriado anual y se otorga independientemente del tiempo de servicio.

17.

Ley	Título:	Ley N° 21.356 03-07-2021	Establece la representación de género en los directorios de las empresas públicas y sociedades del estado que indica
Síntesis:	<p>Esta ley tiene por objeto establecer cuotas de representación de género en los directorios de empresas públicas y sociedades del Estado que indica.</p> <p>En lo particular, el artículo único de esta ley indica que las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios de las empresas públicas creadas por ley, donde sus directores son nombrados por el Consejo de la CORFO o de alguno de aquellos Comités que su Consejo determine para el conocimiento y resolución de materias determinadas.</p> <p>Igualmente, se establece que las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros en los directorios de las sociedades donde el Estado tenga participación superior al 50 por ciento del capital a través de la CORFO, cuyos directores son designados por esta última a través del Comité Sistema de Empresas Públicas SEP, delegado por el Consejo de la CORFO.</p> <p>Finalmente, se estipula que en el caso de directorios compuestos por 3 integrantes, las personas del mismo género no podrán exceder de 2.</p>		

18.

Ley	Título:	Ley N° 21.351 14-06-2021	Modifica la ley N° 21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica
Síntesis:	<p>La presente ley tiene por objeto extender los beneficios que la Ley N° 21.247 establece respecto de padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica (Ley de postnatal de emergencia), durante la vigencia del estado de excepción constitucional (decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública), otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales.</p> <p>Para estos efectos, esta norma agrega en el artículo 4° de la ley N° 21.247 los incisos séptimo, octavo, noveno, décimo, décimo primero, décimo segundo, décimo tercero, décimo cuarto y final, nuevos, los que regulan los beneficios del siguiente modo:</p> <p>a) Trabajadores dependientes:</p> <p>Los trabajadores dependientes que hayan hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales podrán suspender los efectos de sus contratos de trabajo, en cuyo caso, excepcionalmente, tendrán derecho a percibir, hasta por los tres primeros meses de vigencia de dicha suspensión, una prestación mensual equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental en aquellos casos en que los trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual igual o inferior a un millón de pesos, y de un 70% o un millón de pesos, cualquiera que</p>		

resulte mayor, en aquellos casos en que los trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual superior a un millón de pesos.

Se establece que el Fondo de Cesantía Solidario financiará el pago de la prestación. En el evento que dicho monto fuere insuficiente, los trabajadores tendrán derecho a un complemento de cargo fiscal que permita completar una prestación mensual equivalente al 100% o 70% del subsidio mensual por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental.

La ley dispone que la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) será la entidad encargada de recibir, procesar y pagar la totalidad de las solicitudes que se generen, debiendo la Tesorería General de la República restituirle aquella parte de la prestación que corresponda al complemento de cargo fiscal. La Superintendencia de Pensiones establecerá mediante norma de carácter general el procedimiento de solicitud, pago y reclamo ante rechazo del beneficio.

b) Trabajadores independientes:

Por su parte, en el caso de los trabajadores independientes que se encuentren en la circunstancia señalada, tendrán derecho a percibir un bono de cargo fiscal por hasta tres meses, cuyo monto será equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental en aquellos casos en que estos trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual igual o inferior a un millón de pesos, y de un 70% o un millón de pesos, cualquiera que resulte mayor, en aquellos casos en que estos trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual superior a un millón de pesos.

El bono deberá ser solicitado ante el Instituto de Previsión Social y no será imponible ni tributable. Su prestación será fiscalizada por la Superintendencia de Seguridad Social, la que estará facultada para dictar una norma de carácter general para regularlo.

c) Funcionarios del sector público:

En cuanto a los funcionarios del sector público que se encuentren en igual situación, tendrán derecho a un permiso sin goce de remuneración, por un periodo máximo de hasta tres meses, durante el cual percibirán un bono mensual de cargo de la respectiva institución empleadora, cuyo monto será equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental en aquellos casos en que estos funcionarios hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual igual o inferior a un millón de pesos, y de un 70% o un millón de pesos, cualquiera que resulte mayor, en aquellos casos en que estos funcionarios hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual superior a un millón de pesos.

Además, la ley dispone que tanto los trabajadores dependientes que hicieran uso del derecho de suspensión de los efectos del contrato de trabajo, como los funcionarios públicos que ejerzan el derecho a permiso sin goce de remuneración, tendrán derecho a una extensión del fuero laboral parental postnatal, equivalente al período efectivamente utilizado de suspensión o permiso, el que regirá inmediatamente una vez terminado el tiempo de fuero extendido por la licencia médica preventiva parental.

19.

Ley	Ley N° 21.282 10-11-2020	Título:	Declara el 19 de diciembre de cada año como el día nacional contra el femicidio
Síntesis:	Esta norma tiene por objeto declarar el día 19 de diciembre de cada año como el Día Nacional Contra el Femicidio, para visibilizar este delito como expresión más extrema de violencia contra		

las mujeres, como asimismo, dignificar la memoria de quienes han sido víctimas y reconocer los aportes que ha realizado el movimiento feminista en esta materia.

Para dicho propósito, la ley autoriza a establecimientos educacionales, organizaciones sociales y la sociedad civil puedan realizar actos y/o actividades conmemorativas este día, que contribuya con la prevención y erradicación de toda violencia contra la mujer, pero además, como una forma de reparación digna para las víctimas de femicidio

20.

Ley	Ley N° 21.269 21-09-2020	Título:	Incorpora a los trabajadores de casa particular al seguro de desempleo de la ley N° 19.728
Síntesis:	<p>La presente ley modifica la ley 19.728, con el fin de incorporar a los trabajadores de casa particular a la cobertura y prestaciones del seguro de cesantía.</p> <p>En el contexto de crisis económica derivada del coronavirus Covid-19, se dictó la ley 21.227 cuya finalidad fue permitir el acceso a las prestaciones del seguro de cesantía en circunstancias excepcionales. Esta normativa no fue aplicable a los trabajadores de casa particular por cuanto ellos no estaban incluidos en la ley de seguro de cesantía, con lo que se vieron obligados a recurrir a los fondos ahorrados en sus cuentas individuales de indemnización, además de quedar al margen de la protección a la salud y de la asignación familiar, situaciones que la presente ley pretende remediar.</p> <p>Para materializar el acceso, la actual cotización de cargo del empleador del 4,11% queda dividida en dos cotizaciones distintas:</p> <p>1°.- Una cotización del 3% de las remuneraciones imponibles, destinada al seguro de desempleo de la ley N° 19.728, el que se distribuye en un 2,2% para la cuenta individual del trabajador o trabajadora, y un 0,8% para el fondo de cesantía solidario; y</p> <p>2°.- Una cotización del 1,11% de las remuneraciones imponibles, destinada a financiar la indemnización a todo evento que consagra el Código del Trabajo.</p> <p>Conforme a esta ley, estos trabajadores podrán acceder a las prestaciones del seguro de desempleo en la medida que cumplan con los requisitos de cotizaciones de los trabajadores sujetos a contrato indefinido, esto es, deben registrar 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho, en el caso del fondo individual; o 12 cotizaciones registradas en el Fondo en los 24 meses anteriores al término de contrato, debiendo las últimas 3 ser continuas y con el mismo empleador, en el caso del fondo de cesantía solidario. Ello sin perjuicio de la preeminencia de las leyes que establezcan requisitos de acceso excepcionales, como la antes citada ley N° 21.227.</p> <p>Como una medida excepcional, se permite a los trabajadores que tengan fondos en sus cuentas de indemnización, traspasar todo o parte de dichos fondos a la Cuenta Individual por Cesantía y al Fondo de Cesantía Solidario de la ley N° 19.728, con el objeto de cumplir con la cantidad de cotizaciones suficientes para acceder a sus prestaciones. Este derecho podrá ejercerse solamente mientras esté vigente una relación laboral respecto de la que se registre afiliación al seguro y, en todo caso, dentro del plazo máximo de doce meses desde su entrada en vigencia.</p> <p>Finalmente, la presente ley comienza a regir el primer día del mes siguiente a su publicación, y regirá para los contratos de trabajadores de casa particular que se encuentren vigentes o que se celebren a partir de esa fecha.</p>		

21.

Ley	Título:	Ley N° 21.264 11-09-2020	Modifica el Código Civil y la ley N° 20.830, en el sentido de suprimir el impedimento de segundas nupcias
Síntesis:	<p>La ley tiene por objeto adecuar la legislación civil para eliminar las reglas que impedían a la mujer cuyo matrimonio haya sido disuelto o declarado nulo contraer un inmediatamente un nuevo vínculo y que se justificaban en la necesidad de evitar confusiones de paternidad.</p> <p>Con este fin se deroga el artículo 128 del Código Civil, que estaba vigente desde 1857, que establecía que cuando un matrimonio haya sido disuelto o declarado nulo, la mujer que está embarazada no podía contraer nuevas nupcias antes del parto, y en caso que no hubiera señales de preñez, el impedimento se extendía por 270 días. También se deroga el artículo 129 del mismo cuerpo legal, que establecía que el Oficial del Registro Civil no podía permitir el matrimonio de la mujer que no justificase no estar en alguna de las situaciones antes descritas.</p> <p>En lo relativo a la presunción de paternidad del niño nacido después del segundo matrimonio sucesivo de la mujer, la ley modifica el artículo 184 del citado Código para establecer que se presumirá hijo del actual marido, independientemente del plazo que haya transcurrido desde la disolución del primero, sin perjuicio de su derecho para desconocer esta paternidad si el nacimiento ocurre antes de los 180 días subsiguientes a su matrimonio, no hubiera tenido conocimiento de la preñez al momento de casarse, y presente su acción judicialmente. En caso que el nuevo marido desconozca con éxito la paternidad, el efecto es que se presumirá padre al marido del anterior matrimonio, siempre que el niño haya nacido dentro de los trescientos días siguientes a su disolución.</p> <p>Finalmente, se efectúan adecuaciones en la Ley N° 20.830, que crea el Acuerdo de Unión Civil, derogándose el artículo 11, que impedía a la mujer embarazada o que no tenga señales de preñez cuyo acuerdo unión civil haya expirado, contraer un nuevo matrimonio o acuerdo sino habiendo transcurrido un cierto lapso de tiempo desde la referida expiración, en términos similares que para el matrimonio regulado en el Código Civil. También se adecua el artículo 21 de la referida ley, relativo a la presunción de paternidad</p>		

22.

Ley	Título:	Ley N° 21.260 04-09-2020	Modifica el Código del Trabajo para posibilitar el trabajo a distancia o teletrabajo de la trabajadora embarazada, en caso de estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y establece otras normas excepcionales que indica
Síntesis:	<p>Esta Ley tiene por objeto modificar el artículo 202 del Código del Trabajo, incorporando un inciso que establece el deber del empleador de pactar con la trabajadora embarazada el trabajo a distancia o teletrabajo, si durante el embarazo la autoridad respectiva declara un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, producto de alguna epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y por el tiempo que esta declaración se encuentre vigente.</p> <p>Bajo este supuesto, se contempla que no se podrá reducir la remuneración, en la medida que las funciones lo permitan y con acuerdo de la trabajadora. Por el contrario, si las labores respectivas no son compatibles con la modalidad de trabajo a distancia, el empleador, bajo las mismas condiciones de remuneración y consentimiento de la trabajadora, la deberá destinar a funciones que no signifiquen contacto con público o con terceros, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para ella.</p>		

23.

Ley	Ley N° 21.247 27-07-2020	Título:	Establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica
Síntesis:	<p>La presente ley establece beneficios a los padres o madres que estén haciendo uso del permiso postnatal parental o que tengan el cuidado personal de niños o niñas nacidos a contar del año 2013, con motivo de la pandemia originada por la enfermedad denominada COVID-19.</p> <p>En primer término, para aquellos trabajadores que se encuentren haciendo uso de un permiso postnatal parental cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe por causa de la enfermedad COVID-19, la ley establece una licencia médica preventiva que regirá a partir del vencimiento del permiso postnatal. Si el permiso ha terminado entre el 18 de marzo de 2020, día en que se declaró el estado de catástrofe, y la fecha de publicación de esta ley, este derecho operará retroactivamente.</p> <p>Esta licencia deberá otorgarse por jornada completa y se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo, por períodos continuos entre sí.</p> <p>En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica, deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental. Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos podrá gozar de esta licencia, a elección de la madre.</p> <p>La ley establece un subsidio durante el periodo de licencia médica preventiva parental, cuyo monto diario será el mismo que el trabajador percibía por causa del permiso postnatal parental. Su pago será de cargo de Fonasa o de la Isapre, según la afiliación del beneficiario.</p> <p>La ley dispone que los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero laboral, por lo que no podrán ser despedidos por un año después del término del postnatal más un período igual al utilizado en la licencia.</p> <p>En segundo término, respecto de aquellos trabajadores afiliados al seguro de desempleo que tengan el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013 y que no reúnan las condiciones para tener derecho a la licencia médica preventiva parental, la ley les concede el derecho de suspender los efectos del contrato de trabajo por motivos de cuidado, y acceder con ello a los subsidios de cesantía establecidos en la ley de protección del empleo por todo el tiempo que permanezca suspendido el funcionamiento de los establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas, por acto o declaración de la autoridad competente para el control de la pandemia COVID-19, al cual asistiría el niño o niña. La solicitud, con los documentos que la fundamentan, debe hacerla el trabajador al empleador, quien deberá ingresarla a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, por escrito y preferentemente por medios electrónicos.</p> <p>La suspensión de los efectos del contrato de trabajo implicará el cese temporal de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y la de pagar la remuneración y las demás asignaciones por parte del empleador, sin perjuicio del pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social. Con todo, si el trabajador no hiciese uso de este derecho, igualmente no podrá ser despedido invocándose la causal de inasistencia reiterada, siempre que ésta se fundamente en el cuidado del niño o niña y que no cuenten con alternativas razonables para garantizar su bienestar e integridad.</p> <p>Finalmente, la ley establece que corresponderá a la Dirección del Trabajo el conocimiento de los asuntos que se susciten entre el trabajador y su empleador por el incumplimiento de los deberes y obligaciones que les impone la presente ley.</p>		

24.

Ley	Ley N° 21.220 26-03-2020	Título:	Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia
Síntesis:	<p>Esta ley tiene por objeto modificar el Código del Trabajo con el objeto de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo, disponiendo su entrada en vigencia para el 1 de abril de 2020.</p> <p>Se incorpora un nuevo Capítulo IX al Título II del Libro I del Código del Trabajo, denominado “Del Trabajo a Distancia y Teletrabajo”, introduciendo los artículos 152 quáter G al artículo 152 quáter O. Esta regulación permite pactar, tanto al inicio como durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, las que en ningún caso pueden implicar un menoscabo en los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, en especial el de la remuneración.</p> <p>Se define el trabajo a distancia como “aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Este trabajo a distancia es denominado teletrabajo, en aquellos casos que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.</p> <p>En cuanto al lugar de prestación de los servicios, se precisa que éstos pueden ser prestados en el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Asimismo, si los servicios fueren susceptibles de prestarse en distintos lugares, se puede acordar que el trabajador elija libremente el lugar donde ejercerá sus funciones. Lo anterior resulta importante, ya que no se considera trabajo a distancia o teletrabajo si los servicios son prestados en lugares designados y habilitados por el empleador, sean al interior de la empresa o fuera de ésta.</p> <p>Para los casos en que el teletrabajo haya sido pactado en forma posterior al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes de manera unilateral, podrá volver a la modalidad de trabajo presencial, dando aviso por escrito a la otra parte con treinta días de anticipación a lo menos. Sin embargo, si la relación laboral se inició bajo la modalidad de teletrabajo, se requiere acuerdo del trabajador y empleador para adoptar la modalidad de trabajo presencial.</p> <p>En lo relativo a la jornada de trabajo, el teletrabajo o trabajo a distancia puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, pudiendo combinarse tiempos de trabajo de forma presencial en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. En este último caso, se pueden acordar alternativas de combinación de dichos tiempos, por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa que escoja con una semana de anticipación a lo menos. Tanto el trabajo a distancia como el teletrabajo, están sujetos a las normas sobre jornada de trabajo, debiendo el empleador implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia, mecanismo que debe pactarse expresamente en el contrato de trabajo. Asimismo, se permite que, en la modalidad de trabajo a distancia, las partes celebren un pacto de distribución de libre de jornada, en que el trabajador podrá de manera libre, distribuirla en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, debiendo siempre respetarse los límites máximos de jornada diaria y semanal, así como las normas relativas al descanso semanal. Para el caso del teletrabajo, las partes pueden acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de la jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto por el inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo. Sin embargo, se presume que el teletrabajador está afecto a jornada ordinaria, cuando el empleador ejerce una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.</p> <p>La ley establece el derecho a desconexión, el que garantiza que los trabajadores no se encuentran obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de parte del empleador durante al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas y que el empleador no podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos, durante los días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores. Este tiempo debe quedar expresamente pactado en el contrato de trabajo, respetando los tiempos mínimos antes señalados.</p>		

	<p>El empleador debe proporcionar al trabajador los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia y para el teletrabajo, no pudiendo el trabajador ser obligado a utilizar elementos de su propiedad para el desempeño de sus funciones.</p> <p>En cuanto a las normas de prevención, higiene y seguridad, la ley establece una serie de obligaciones que deben cumplir los empleadores, en concordancia con su deber general de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, que se mantiene plenamente vigente. La ley ordena se dicte un reglamento que deberá determinar las condiciones específicas de seguridad y salud a que deberán sujetarse los trabajadores que se desempeñen bajo las modalidades descritas en este nuevo cuerpo legal, el que deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744 y dictarse dentro del plazo de 30 días siguientes a la publicación de la ley en el Diario Oficial.</p> <p>El empleador está obligado a informar al trabajador, por escrito, de la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la empresa, así como también de los sindicatos que se constituyan con posterioridad al inicio de las labores del trabajador, para lo cual dispone de diez días contados desde que reciba la comunicación sobre la constitución del sindicato, pudiendo siempre el trabajador poder ingresar a las instalaciones de la empresa y el empleador deberá garantizarle que pueda participar de las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.</p> <p>El contrato en que se pacte estas modalidades deberá ser registrado en Dirección del Trabajo dentro de los 15 días siguientes de forma electrónica, la que deberá enviar copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 a que se encuentre adherida la entidad empleadora.</p> <p>Finalmente se fija un plazo de tres meses, contados desde la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, para que las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo, se ajusten a sus disposiciones.</p>
--	--

25.

Ley	Ley N° 21.212 04-03-2020	Título:	Modifica el Código Penal, el Código Procesal Penal y la Ley n° 18.216 en materia de tipificación del femicidio
Síntesis:	<p>Esta ley introduce modificaciones al Código Penal, al Código Procesal Penal y a la Ley 18.216 que establece penas sustitutivas a las penas privativas de libertad, con relación al delito de femicidio.</p> <p>Esta Ley redefine el delito de femicidio, entendiéndose por tal: "El hombre que matare a una mujer que es o ha sido su cónyuge o conviviente, o con quien tiene o ha tenido un hijo en común, será sancionado con la pena de presidio mayor en su grado máximo a presidio perpetuo calificado.</p> <p>La misma pena se impondrá al hombre que matare a una mujer en razón de tener o haber tenido con ella una relación de pareja de carácter sentimental o sexual sin convivencia."</p> <p>Con tal propósito, modifica el Código Penal para:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Crear el delito de "Violación con femicidio" b) Eliminar el actual delito de femicidio suprimiendo el inciso segundo del artículo 390. c) Incorporar cuatro artículos para ampliar el delito de femicidio a cualquier asesinato de una mujer con motivos de odio, menosprecio o abuso por causa de género, sin importar la relación o cercanía del asesino con su víctima. d) Establecer agravantes especiales al delito de femicidio. e) Excluir a los delitos de femicidio, de parricidio y de homicidio simple y calificado de la aplicación de las atenuantes de irreprochable conducta anterior o de haber obrado producto de arrebatos u obcecación, en los casos en que haya precedido incidente de violencia cometido por el autor contra la víctima, sus ascendientes o descendientes. f) Sancionar al que induce a una mujer al suicidio o le presta auxilio para cometerlo, teniendo como resultando su muerte. 		

Finalmente, efectúa adecuaciones en el Código Procesal Penal en cuanto a los recursos que se pueden interponer durante la tramitación de procesos judiciales y respecto de la aplicación de la Ley 18.216 sobre penas alternativas a las penas privativas o restrictivas de libertad.

26.

Ley	Ley N° 21.153 02-05-2019	Título:	Modifica el Código Penal para tipificar el delito de acoso sexual en espacios públicos
Síntesis:	<p>La presente ley, iniciada en mociones refundidas, tipifica y sanciona el acoso sexual en espacios públicos.</p> <p>La ley establece que comete acoso sexual el que realizare, en lugares públicos o de libre acceso público, y sin mediar el consentimiento de la víctima, un acto de significación sexual capaz de provocar una situación objetivamente intimidatoria, hostil o humillante.</p> <p>La ley introduce las siguientes modificaciones al Código Penal:</p> <p>1.- Incorpora en el párrafo 5°, que trata "De los delitos contra el respeto y protección a la vida privada y pública de la persona y su familia" del Título III " De los crímenes y simples delitos que afectan los derechos garantidos por la Constitución", un artículo 161-C, en el que se sancionan las siguientes conductas:</p> <p>a) Al que en lugares públicos o de libre acceso público capte, grabe, filme o fotografíe imágenes, videos o cualquier registro audiovisual, de los genitales u otra parte íntima del cuerpo de otra persona con fines de significación sexual y sin su consentimiento, sufrirá la pena de presidio menor en su grado mínimo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales.</p> <p>b) Al que difunda las imágenes, videos o registros audiovisuales, con pena de presidio menor en su grado mínimo y multa de diez a veinte unidades tributarias mensuales.</p> <p>c) En caso de ser una misma la persona que los haya obtenido y divulgado, sufrirá la pena de presidio menor en su grado mínimo a medio y multa de veinte a treinta unidades tributarias mensuales.</p> <p>2.- También se modifica el Art. 366 del citado Código, que sanciona al que abusivamente realizare una acción sexual distinta del acceso carnal con una persona mayor de catorce años, en el sentido de disponer que se aplicará la pena de presidio menor en su grado mínimo a medio cuando el abuso consistiere en el empleo de sorpresa u otra maniobra que no suponga consentimiento de la víctima.</p> <p>3.- Por último se agrega un artículo 494 ter, acerca de las faltas, en que se sanciona el acoso sexual que no constituya una falta o delito al que se imponga una pena más grave:</p> <p>a) Actos de carácter verbal o ejecutados por medio de gestos. En este caso se impondrá una multa de una a tres unidades tributarias mensuales.</p> <p>b) Conductas consistentes en acercamientos o persecuciones, o actos de exhibicionismo obsceno o de contenido sexual explícito. En cualquiera de estos casos se impondrá la pena de prisión en su grado medio a máximo y multa de cinco a diez unidades tributarias mensuales.</p> <p>Toda persona tiene el derecho tanto a promover el amamantamiento, sin perjuicio del libre ejercicio que le concierne a la madre, como a exigir el cumplimiento de esta ley y denunciar su contravención ante las autoridades competentes.</p> <p>Finalmente, la presente ley con el propósito de adecuar la normativa legal vigente, introduce modificaciones a diversos cuerpos legales</p>		

27.

Ley	Título:	Ley N° 21.155 02-05-2019	Establece medidas de protección a la lactancia materna y su ejercicio
Síntesis:	<p>La presente ley tiene por objeto reconocer, promover y proteger el derecho a la lactancia materna como asimismo, garantizar el ejercicio libre del amamantamiento de la madre a sus hijos. En efecto, atendido el interés superior del lactante, la madre tiene el derecho de amamantar libremente a sus hijos en cualquier lugar en que legítimamente transiten, no pudiendo exigírseles a las madres, en los recintos donde ejerzan este derecho tanto ocultamiento como imponerles un cobro por su ejercicio. La ley sanciona con una multa de una a cuatro unidades tributarias mensuales a aquel que arbitrariamente prive a una madre de ejercer su derecho de amamantar.</p> <p>Es deber de las institucionales de salud informar oportunamente respecto de los beneficios del amamantamiento a las mujeres embarazadas o niños menores de dos años, como asimismo, publicitar el contenido de la presente ley.</p> <p>Toda persona tiene el derecho tanto a promover el amamantamiento, sin perjuicio del libre ejercicio que le concierne a la madre, como a exigir el cumplimiento de esta ley y denunciar su contravención ante las autoridades competentes.</p> <p>Finalmente, la presente ley con el propósito de adecuar la normativa legal vigente, introduce modificaciones a diversos cuerpos legales</p>		

28.

Ley	Título:	Ley N° 21.120 10-12-2018	Reconoce y da protección al derecho a la identidad de género
Síntesis:	<p>Esta ley reconoce y garantiza el Derecho a la Identidad de Género, entendiéndolo por tal, como la facultad de toda persona cuya identidad de género no coincida con su sexo y nombre registral, de solicitar su rectificación. Asimismo, define la Identidad de Género como la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, tal como la persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no con el sexo y nombre verificados en el acta de inscripción del nacimiento.</p> <p>En consecuencia, esta ley tiene por objeto regular 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 y sus efectos.</p> <p>Este derecho también puede ser ejercido por menores de dieciocho y mayores de catorce años a través de sus representantes legales, siendo competente el tribunal de familia del domicilio del solicitante.</p> <p>Respecto de la entrada en vigencia de la ley, se contempla un plazo de ciento veinte días después de la última publicación en el Diario Oficial de los reglamentos contemplados en el artículo 26 de la ley.</p>		