LEGISLACIÓN EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES EN IBEROAMÉRICA Y EL CARIBE

ONU MUJERES

Secretaría General Iberoamericana
Secretaria-Geral Ibero-Americana

Portugal*

**información actualizada con fecha de diciembre de 2019*

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS

CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)

CEDAW

Convención	FIRMA 1980	RATIFICACIÓN 1980
Protocolo	FIRMA 2000	RATIFICACIÓN 2002

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género

OIT

C100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	✓ 1967
C111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	✓ 1959
C156	Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	✓ 1985
C183	Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	✓ 2012
C189	Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011	✓ 2015
C190	Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019	! No ratificado

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

- ✓ Constitución de la República Portuguesa, de 1976.
- ✓ Ley N.° 7/2009, de 12 de febrero, que aprueba la revisión del Código del Trabajo.
- ✓ Ley N.° 60/2018, de 21 de agosto, que aprueba medidas para promover la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo igual o de igual valor.
- ✓ Decreto Ley N.° 89/2009, de 9 de abril, que regula la protección de la maternidad, paternidad y adopción, de las personas trabajadoras que desempeñan funciones públicas como parte del esquema de protección social convergente.
- ✓ Ley N.° 90/2019, Refuerzo de la Protección de los padres.
- ✓ Ley N.° 110/2009, de 16 de septiembre, Código de Regímenes contributivos del Sistema de Seguridad Social.
- ✓ Ordenanza N.° 50/2019, del 8 de febrero, que determina el factor de sostenibilidad y la edad normal de acceso a la pensión de vejez.
- ✓ Decreto Ley N.° 235/92, de 24 de octubre, que establece el régimen legal de las relaciones laborales que rigen el contrato de servicio doméstico.

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

✓ Regulada en la Constitución (Art. 9, 13 y 58) y en el *Código del Trabajo* (Art. 23-28, 30, 32, 35).

Art. 58.2. Para garantizar el derecho al trabajo, el Estado tiene la responsabilidad de promover:

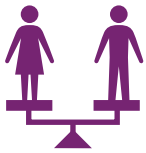
b) Igualdad de oportunidades en la elección de la profesión y condiciones sin que se deniegue o limite el acceso a ningún puesto, trabajo o categoría profesional por motivos de género.

2 Libertad de elección de empleo

✓ Regulada en la Constitución (Art. 47, 58).

Art. 47.1 Toda persona tiene derecho a elegir libremente la profesión o el tipo de trabajo, salvo sujeción a las restricciones legales impuestas por el interés colectivo o inherentes a su propia capacidad.

3 Igualdad salarial



Regulada en la Constitución (Art. 59), en el *Código del Trabajo* (Art. 23 y 31) y en la *Ley N.º 60/2018* (Art. 1-13).

Art. 23 - A los efectos del presente Código, se considera: d) Trabajo de igual valor es aquel en el que las funciones desempeñadas al servicio de un mismo empleador son equivalentes, teniendo en cuenta la cualificación o experiencia requerida, las responsabilidades atribuidas, el esfuerzo físico y mental y las condiciones en las que se realiza el trabajo.

4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 59 y 68), en el *Código de Trabajo* (Art. 13, 34-48, 52, 58-63 y 65) y en la *Ley N.º 89/2009* (Art. 7, 11 y 23).

Descanso de maternidad: **permiso parental de 120 días o 150 días (pueden ser disfrutados por la madre o el padre). Descanso obligatorio de la madre de 6 semanas después del parto. Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas** (equivalente a 98 días).

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo de Seguridad Social si se opta por los 120 días u 80% si se opta por los 150 días (salvo si la madre y el padre toman cada uno exclusivamente al menos 30 días consecutivos o dos períodos de 15 días consecutivos, siendo en ese caso la cantidad igual al 100%).

Protección frente al despido: durante el embarazo y el descanso de maternidad.

5 Licencia de paternidad

Regulada en la Constitución (Art. 68) y en el *Código del Trabajo* (Art. 13, 34, 40-43, 52, 65 e 127).

Duración: permiso parental de 120 días o 150 (pueden ser disfrutados por la madre o el padre). Descanso obligatorio del padre de 20 días laborales (5 inmediatamente después del parto).

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo de Seguridad Social si se opta por los 120 días u 80% si se opta por los 150 días (salvo si la madre y el padre toman cada uno exclusivamente al menos 30 días consecutivos o dos períodos de 15 días consecutivos, siendo en ese caso la cantidad igual al 100%).

6 Seguridad social

Regulada por la Constitución (Art. 63), el *Código del Trabajo* (Art. 34), la *Ley N.º 110/2009* (Art. 19, 84 y 89) y la *Ordenanza N.º 50/2019*.

Mismos derechos a prestaciones por vejez, supervivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, fallecimiento, jubilación y desempleo o desempleo forzoso.

Misma edad de jubilación para hombres y mujeres: 66 años y 5 meses, con descuento a partir de los 41 años cotizados. La edad se actualiza en función de la esperanza de vida.

7 Cuidados

Regulado en la Constitución (Art. 59 y 67) y en el *Código de Trabajo* (Art. 33, 49, 50-56 y 127).

El Código del Trabajo establece derechos tales a: **asistencia inevitable e indispensable** para menores o durante todo el período de hospitalización (de 15 o 30 días por año dependiendo de la edad del menor); derecho a **horarios flexibles o trabajo a tiempo parcial** hasta que el menor cumpla 12 años; los/as abuelos/as pueden estar ausentes del trabajo para prestar asistencia a sus nietos/as; prórroga de **la licencia parental** de tres meses para cuidar al niño/a menor de 6 años y, una vez agotado este derecho, derecho a la licencia para el cuidado de los/as niños/as hasta la edad de 2 años. El/la empleador/a debe proporcionar al empleado/a **condiciones que faciliten la conciliación** y concederle el régimen de **teletrabajo** con un/a hijo/a menor de 3 años.

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado por la *Ley N.º 235/92*.

Salario mínimo, horas extraordinarias, subsidio de vacaciones y descanso semanal similares a los del régimen general.

- Pueden elegir entre dos formas de cobertura de la seguridad social: la declaración de su salario real o una cantidad predefinida, pero sólo en la primera forma tienen derecho a la prestación por desempleo. El resto de las prestaciones son iguales.
- Subsidio de Navidad equivalente al régimen general a partir del quinto año de empleo.
- Duración máxima de la jornada de trabajo superior al régimen general (44 horas/semana en el cálculo anual).
- Descanso entre jornadas inferiores al régimen general (8 horas).

Portugal: ¿por dónde avanzar?

ADOPCIÓN: · Ratificación del Convenio OIT 190.

REFORMA: · Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.