

AVANCES Y RETOS LEGISLATIVOS
EN MATERIA DE AUTONOMÍA Y
EMPODERAMIENTO ECONÓMICO

de las mujeres en Iberoamérica



AVANCES Y RETOS LEGISLATIVOS
EN MATERIA DE **AUTONOMÍA Y
EMPODERAMIENTO ECONÓMICO**

de las mujeres en Iberoamérica

Elaborado por:



ENRED | 25 años | Laura Molpeceres y Estíbaliz Infante



Publicación realizada con apoyo de:



Estudio elaborado conjuntamente por:

ONU Mujeres y la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB)

1ª Edición.

Octubre 2020

© ONU Mujeres y SEGIB

Financiación de la publicación:

Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)

Autoras de las Fichas:

Laura Molpeceres y Estíbaliz Infante (ENRED)

Dirección General:

Rebeca Grynspan, Secretaria General Iberoamericana y María Noel Vaeza,
Directora Regional para las Américas y el Caribe, ONU Mujeres

Coordinación, edición y aportes:

Claudia Briones y Almudena Díaz (SEGIB); Raquel Coello y Beatriz García
(ONU Mujeres)

Agradecemos la colaboración de las oficinas país de ONU Mujeres y de las oficinas subregionales de la SEGIB, por su labor de revisión y validación de los análisis legislativos para cada país.

El contenido y la información de esta publicación puede ser utilizado siempre que se cite la fuente.

“Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente las opiniones de ONU Mujeres, las Naciones Unidas o cualquiera de sus organizaciones afiliadas, ni tampoco los puntos de vista de la SEGIB ni de sus países miembros”.

Depósito legal: M-30235-2020

Diseño y maquetación:

wearebold.es

Índice

1

**Presentación de la
Secretaría General
Iberoamericana y la
Directora Regional de
ONU Mujeres para las
Américas y el Caribe**

– *Página 4*

2

**Introducción:
*Poner fin a la legislación
discriminatoria: un
compromiso pendiente
y esencial en el contexto
de pandemia***

– *Página 5*

3

**Fichas país en materia de legislación sobre
autonomía y empoderamiento de las mujeres**

– *Página 9*

Andorra
– *Página 10*

Argentina
– *Página 14*

Bolivia
– *Página 19*

Brasil
– *Página 23*

Chile
– *Página 27*

Colombia
– *Página 33*

Costa Rica
– *Página 36*

Cuba
– *Página 40*

Ecuador
– *Página 44*

El Salvador
– *Página 47*

España
– *Página 51*

Guatemala
– *Página 55*

Honduras
– *Página 60*

México
– *Página 66*

Nicaragua
– *Página 70*

Panamá
– *Página 75*

Paraguay
– *Página 80*

Perú
– *Página 83*

Portugal
– *Página 86*

R. Dominicana
– *Página 89*

Uruguay
– *Página 92*

Venezuela
– *Página 96*

1. Presentación

de la Secretaría General Iberoamericana y la Directora Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe

Hoy pocos pueden dudarlo: la igualdad de género no es solo un derecho humano fundamental, sino también la base necesaria para conseguir sociedades pacíficas, prósperas y sostenibles. Su importancia, ha quedado plasmada en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible entre cuyas metas se recoge la de garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluyendo un pilar muy importante: el empoderamiento económico de las mujeres. Para ello, es fundamental trabajar en una agenda legislativa que promueva la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de legislaciones, políticas y medidas que favorezcan la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres.

Las leyes conforman una maquinaria idónea para poner fin a la discriminación directa que sufren las mujeres a lo largo de la vida y en su día a día. La desigual remuneración por trabajo de igual valor, la falta de libertad de elección de empleo y la segregación ocupacional, el escaso reconocimiento y la redistribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados son solo algunos ejemplos de la realidad que atraviesan las mujeres en Iberoamérica, a menudo desamparadas en el marco jurídico y obligadas a luchar contra sus desigualdades e injusticias sin el respaldo de la ley. En este sentido, la agenda legislativa constituye un requisito básico e imprescindible para allanar el camino hacia la igualdad de género real y sustantiva y lograr así el empoderamiento económico de las mujeres.

En el contexto de crisis actual provocada por el COVID-19, suprimir normativas que impiden el pleno disfrute de los derechos de las mujeres se ha convertido en un requerimiento preponderante e inaplazable. Esta crisis, cuyos efectos no son neutros para las mujeres, comienza a demostrar y profundizar las desigualdades de género, que ya de por sí venían siendo muy pronunciadas. El aumento de la violencia de género, el incremento en la carga del trabajo relacionado con el cuidado y la atención a las personas, el deterioro y la pérdida de empleo son solo algunas de las repercusiones diferenciadas entre mujeres y hombres que nos trae la pandemia. Los gobiernos, las instituciones públicas y privadas, así como la comunidad internacional, debemos responder desarrollando estrategias y respuestas efectivas.

Velar por la eliminación de la legislación discriminatoria en la situación actual de pandemia, supone una oportunidad sin precedentes para asegurar que la recuperación socioeconómica en los países de la región iberoamericana sea inclusiva y sostenible. Desde la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y ONU Mujeres, estamos trabajando en conjunto para señalar que la desigualdad legislativa afecta el empoderamiento económico de las mujeres. Y que, por ello, hemos de actuar en dicha desigualdad, así como en alianzas multisectoriales para lograr reformas legislativas efectivas y de impacto.

Poner el empoderamiento económico de las mujeres en el centro de la agenda pública cobra renovada importancia para erigir economías no solo más igualitarias, sino también más prósperas y resilientes. En lo que respecta a la formulación de políticas públicas, nos encontramos con un doble desafío: proteger las conquistas en materia de igualdad de género frente del peligro de retrocesos frente a la crisis sanitaria, económica y social, y continuar superando los obstáculos “pre pandemia” que todavía persisten y que se interponen al empoderamiento económico de las mujeres.

Si el largo regreso a la nueva normalidad después del COVID-19 es como un maratón lleno de obstáculos, estos son los primeros, los más antiguos y más injustos que tenemos y debemos derribar.

2. Introducción

Poner fin a la legislación discriminatoria: un compromiso pendiente y esencial en el contexto de pandemia

ALCANCE Y CONTENIDOS DEL INFORME

El presente informe se enmarca dentro de la iniciativa conjunta de la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB) y la Oficina Regional para las Américas y el Caribe de ONU Mujeres para promover la derogación y reforma de leyes discriminatorias para el empoderamiento económico de las mujeres. Su objetivo es presentar un análisis pormenorizado de la legislación vigente en materia de autonomía y empoderamiento económico de las mujeres, así como una propuesta de agenda de reformas en la que se señalan las disposiciones específicas a reformar y/o eliminar, para cada uno de los 22 países de Iberoamérica.

El análisis, que se llevó a cabo a partir del estudio de fuentes legislativas primarias, da cuenta de los principales convenios internacionales vinculados con la igualdad de género ratificados por cada país miembro, así como de los avances y retos en áreas identificadas como prioritarias en la estrategia “*Igualdad ante la Ley para las Mujeres y las Niñas para el año 2030*”, impulsada por ONU Mujeres en colaboración con la SEGIB, a saber:

1. Igualdad de género y no discriminación;
2. Libertad de elección de empleo;
3. Igualdad salarial;
4. Protección de la maternidad;
5. Licencia de paternidad;
6. Cuidados;
7. Trabajado doméstico remunerado;
8. A la cual se sumó el área de seguridad social, dada su particular trascendencia para la consecución de la igualdad de género en la región.

La finalidad de este informe es identificar, por un lado, las discriminaciones legislativas existentes en materia de empoderamiento y autonomía económica de las mujeres en las normas nacionales de los países iberoamericanos; y, por otro, visibilizar los avances en este ámbito en la región.

PRINCIPALES HALLAZGOS

El empoderamiento económico de las mujeres es un pilar fundamental de la igualdad de género y una precondition necesaria para el logro de todos los objetivos de desarrollo sostenible. Existe un amplio consenso internacional acerca de su centralidad para promover el avance de la autonomía y agencia de las mujeres, así como de su contribución a la erradicación de la pobreza y al crecimiento económico inclusivo.

No obstante, a pesar de los renovados esfuerzos y compromisos, el avance continúa siendo insuficiente dado que aún persisten demasiadas brechas, a menudo sancionadas por la existencia de leyes y políticas discriminatorias o la ausencia de protecciones legales.

Al respecto, los hallazgos de este informe señalan que todos los países de Iberoamérica cuentan con leyes relacionadas con el empleo y el emprendimiento que diferencian entre las mujeres y los hombres y que impactan sobre los incentivos o capacidades de las mujeres para trabajar o para establecer y gestionar una empresa:

- En materia de igualdad salarial, más de la mitad de los países iberoamericanos, un 59%, no cuentan en su legislación con normativa que responda al objetivo de igual remuneración por trabajo de igual valor, tal y como establece la OIT.
- Un 64% de países iberoamericanos todavía cuenta con leyes en sus cuerpos normativos que restringen la libertad de elección de empleo de las mujeres y promueven la segregación ocupacional.
- El 27% de países iberoamericanos cuenta con textos con disposiciones discriminatorias en su legislación en cuanto al reconocimiento y la redistribución del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado se refiere.
- Un 77% de países de la región iberoamericana no cuenta con la legislación necesaria para proteger los derechos de las trabajadoras domésticas.
- El 27% de países iberoamericanos todavía no han equiparado la licencia por maternidad al mínimo de 14 semanas establecido por la OIT, y un 36% no financia íntegramente la cobertura de esta licencia por parte de la Seguridad Social, lo que a menudo genera una discriminación indirecta como resultado de las resistencias para contratar a mujeres por parte de empleadores/as.
- En el 96% de los países de la región el permiso de paternidad es muy limitado, siendo inferior a 15 días. 3 países no cuentan con ningún tipo de licencia. Además, en la mayoría de los países la licencia no está cubierta íntegramente por la Seguridad Social.
- En un 46% de los países de la región no se han modificado las leyes para evitar la discriminación por razón de sexo en la cobertura de las pensiones.

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

La reforma del entorno jurídico mediante la derogación o revisión de las leyes discriminatorias, así como la promulgación de nuevas leyes, es fundamental para el empoderamiento de las mujeres y las niñas y puede marcar una diferencia real en todos los ámbitos de sus vidas.

Ello cobra renovada importancia y urgencia en el contexto actual, en el que la crisis derivada del COVID-19 ha impactado de manera pronunciada sobre las mujeres, quienes, además de sufrir un alarmante aumento de la violencia de género y un incremento en la carga del trabajo relacionado con el cuidado y la atención a las personas, también están sintiendo las consecuencias económicas de la pandemia de manera más acuciada dada la situación de mayor desigualdad y precarización laboral de la que partían.

Su menor participación laboral, sus mayores tasas de temporalidad y subempleo, así como su concentración en empleos informales y en sectores que se han visto gravemente afectados por la reducción abrupta de la actividad económica, las sitúa, por tanto, en peores condiciones para afrontar la actual crisis.

En este sentido, acelerar la eliminación de las leyes que discriminan a mujeres y niñas en iberoamérica, no es solo un imperativo derivado de los compromisos asumidos por todos los países de la región en múltiples instrumentos y convenciones internacionales y regionales, sino que supone actualmente, una urgente necesidad. La crisis del COVID-19 no puede derivar en un retroceso en la participación laboral de las mujeres y, por ello es imprescindible garantizar su acceso a los derechos laborales y económicos.

Trabajar para eliminar la legislación discriminatoria en materia de empoderamiento y autonomía económica de las mujeres en la situación actual de pandemia, supone una oportunidad sin precedentes para asegurar que la recuperación socioeconómica en los países de la región iberoamericana sea inclusiva y sostenible.

Ante este contexto y dados los impactos adversos y diferenciales que la crisis del COVID-19 tiene y tendrá sobre la autonomía y el empoderamiento de las mujeres, poner el foco sobre las posibles mejoras en materia legislativa no solo es relevante para enfrentar las consecuencias directas de la pandemia, sino también, para evitar los altos costos y riesgos asociados a la profundización de la desigualdad de género, que ralentizarían aún más la recuperación socioeconómica a nivel global y la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible y la Agenda 2030.

Las decisiones que tomen los Gobiernos para volver a poner en marcha su motor económico, tendrán repercusiones trascendentales a la hora de avanzar en la consecución de la Agenda 2030 y el logro de la igualdad de género en la región.

A este respecto, las principales recomendaciones que las agendas de reforma de este informe recogen, incluyen:

1. *Ratificar los convenios de la OIT que promueven la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.*
2. *Revocar todas las leyes que promuevan la segregación ocupacional y las restricciones de las mujeres en la elección de empleo.*
3. *Introducir o ampliar el principio de igual remuneración a trabajo de igual valor para poner fin a la discriminación salarial, especialmente en profesiones tradicionalmente feminizadas, como aquellas relacionadas con el cuidado y el mantenimiento de la vida, que a menudo se encuentran infravaloradas.*
4. *Adoptar textos legales que subrayen el pleno reconocimiento, redistribución y corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en la legislación pertinente y revisar las normas sobre la licencia parental para mujeres y hombres, entre otros medios, mediante la inclusión de disposiciones que incentiven una mayor participación de los hombres en la crianza y el cuidado de las niñas y los niños desde una edad temprana.*
5. *Eliminar las leyes discriminatorias que socavan los derechos y la protección de las mujeres que realizan trabajos de cuidados y del hogar remunerados y promover medidas que supongan la equiparación de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas a las del resto de trabajadores/as.*
6. *Revisar la densidad de cotización en el derecho a la pensión por vejez haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo, para evitar discriminaciones en la cobertura de las pensiones.*



3. Fichas país

*en materia de legislación sobre
autonomía y empoderamiento
económico de las mujeres*

Andorra*

* información actualizada con fecha de agosto de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA — / RATIFICACIÓN **1997**

Protocolo → FIRMA **2001** / RATIFICACIÓN **2002**

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



Andorra no es país miembro de la OIT*

- C100** Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951
- C111** Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- C156** Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- C183** Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000
- C189** Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011
- C190** Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

- ✓ Constitución del Principado de Andorra (del 14 de marzo de 1993).
- ✓ Ley 31/2018 de relaciones laborales (del 6 de diciembre de 2018).
- ✓ Ley 13/2019, para la igualdad de trato y no discriminación (del 15 de febrero de 2019).
- ✓ Ley 4/2019 (del 31 de enero) de empleo.
- ✓ Decreto legislativo (del 25 de abril de 2018), del texto refundido de la Ley 17/2008, del 3 de octubre, de seguridad social.
- ✓ Ley 6/2014, de servicios sociales y sociosanitarios (del 24 de abril 2014).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



- ✓ Regulada en la Constitución (Art.6), en la *Ley de relaciones laborales* (Art. 4) y en la *Ley para la igualdad de trato y no discriminación* (Art. 1, 2, 4, 18 y 37).

Artículo 6. Todas las personas son iguales ante la ley. Nadie puede ser discriminado por razón de nacimiento, raza, sexo, origen, religión, opinión, o cualquier otra condición personal o social. Los poderes públicos han de crear las condiciones para que la igualdad y la libertad de los individuos sean reales y efectivas.

2 Libertad de elección de empleo



- ✗ La redacción del artículo 57 de la *Ley de relaciones laborales* (Art. 57) establece que se prohíbe la realización de horas extraordinarias a las asalariadas embarazadas o durante el periodo de cuidados y atención del hijo/a menor de hasta 9 meses.

* No obstante, el derecho interno de Andorra sí incorpora la normativa de seguridad y salud en el trabajo de la OIT.

3 Igualdad salarial

- ✓ Regulada en la *Ley de relaciones laborales* (Art. 69 y 71) y en la *Ley para la igualdad de trato y no discriminación* (Art. 13).

Artículo 71 bis. Igualdad de remuneración 1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, cualquiera que sea la naturaleza de esta retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo femenino en ninguno de los elementos las condiciones de la retribución.

4 Protección de la maternidad

Regulada en *Ley de relaciones laborales* (Art. 31, 33, 68, 84, 85, 92), en la *Ley para la igualdad de trato y no discriminación* (Art.10), y en el *Decreto legislativo de 25-4-2018*, del texto refundido de la *Ley de la seguridad social* (Art. 111, 117, 118, 142 y 156).

- ✓ **Licencia por maternidad:** 20 semanas (a partir de la sexta semana puede ser compartido con el otro progenitor).
- Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.
- ✓ **Cuantía y financiación:** 100% remunerado a cargo de la Seguridad Social.
- ✓ **Protección frente al despido:** durante el embarazo y la licencia por maternidad.

5 Licencia de paternidad

Regulada en la *Ley de relaciones laborales* (Art. 34, 67 y 68), y en el *Decreto legislativo de 25-4-2018*, del texto refundido de la *Ley de la seguridad social* (Art. 111 y 160).

- ! Duración: 4 semanas.
- ✓ Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo de la Seguridad Social.

6 Seguridad social

- ✓ Regulada en el *Decreto legislativo de 25-4-2018*, del texto refundido de la *Ley de la seguridad social*.

Mismos derechos a prestaciones por incapacidad temporal, invalidez, fallecimiento, orfandad y jubilación.

La edad de retiro para ambos sexos es de 65 años, con 180 mensualidades cotizadas.

7 Cuidados

- ✓ Derechos a excedencias (Art. 40) y permisos retribuidos (Art. 67) para el cuidado de menores reconocidos en la *Ley de relaciones laborales*. Esta Ley también regula la creación de un distintivo para las empresas que promuevan la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar y laboral (Art. 81).

Regulación del derecho a prestaciones para el cuidado de personas dependientes en la *Ley de servicios sociales y sociosanitarios*.

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en el *Ley de relaciones laborales* (Art. 54.2), en el *Decreto legislativo de 25-4-2018*, del texto refundido de la *Ley de la seguridad social* (Art. 23).

- ✓ • Salario Básico Unificado, descanso semanal mínimo, vacaciones, estabilidad en el empleo y derecho a Seguridad Social, igual que en el régimen general.
- ! • Se excluye de la obligación del registro de horas trabajadas y el número de horas máximas semanales a los/as trabajadores/as domésticos/as.

Andorra: ¿por dónde avanzar?



- + **ADOPCIÓN:**
 - Consideración de membresía de la OIT y ratificación de convenios vinculados a la igualdad de género (C100, C111, C156, C183, C189 y C190).
- ! **REFORMA:**
 - Ampliación de la licencia de paternidad.
 - Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.
 - Reforma de la redacción del Art. 57 de la *Ley de relaciones laborales* que prohíbe la realización de horas extraordinarias a las asalariadas embarazadas o durante el periodo de cuidados y atención de hijos/as menores de 9 meses.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Ley 31/2018 de relaciones laborales (6 de diciembre 2018)	Libertad de elección de empleo 2 	Reformar 	Artículo 57. Horas extraordinarias 1. Tienen la consideración de horas extraordinarias las horas que superen la duración máxima de la jornada ordinaria legal o establecida en el contrato de trabajo o por convenio colectivo. 3. Queda prohibido el trabajo en horas extraordinarias a los menores de dieciocho años y a las asalariadas embarazadas o durante el periodo de cuidado y atención del hijo menor de nueve meses. RECOMENDACIÓN: Reforma del artículo para clarificar que no se asimila a las mujeres con menores de edad en materia de protección laboral y que, durante el periodo de cuidados, ambos progenitores estarán exentos de horas extraordinarias; a efectos de evitar que la redacción actual se convierta en una fuente de discriminación indirecta para las mujeres.
	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	Artículo 34. Descanso por paternidad o para la pareja que haya reconocido legalmente al recién nacido. 1. La relación laboral queda en suspenso, para el padre o la pareja que haya reconocido legalmente al recién nacido, durante cuatro semanas por motivo de descanso. Este periodo puede ampliarse hasta una semana más cuando el recién nacido tenga una discapacidad dictaminada por un médico pediatra que haya celebrado un convenio con la Caixa Andorrana de Seguridad Social, de acuerdo con el baremo de la Comisión Nacional de Valoración (Conava). RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.
	Trabajo doméstico remunerado 8 	Reformar 	Artículo 54. Jornada de trabajo 1. Jornada legal ordinaria: a) En todas las empresas públicas, semipúblicas y privadas, sean de la naturaleza que sean, la jornada legal ordinaria de trabajo para los asalariados es de 40 horas semanales de trabajo efectivo. b) Siempre y en todo caso, el régimen de la jornada legal ordinaria de trabajo se entiende sin perjuicio de cualquier otra jornada más favorable para la persona asalariada, que pueda establecerse por disposición legal o bien por acuerdo o convenio colectivo de empresa, o por medio de pacto entre la empresa y la persona asalariada. c) La empresa puede ordenar modificaciones del horario de trabajo por razones técnicas, organizativas o productivas, pero debe comunicarlo a la persona asalariada con un preaviso de siete días naturales, excepto en casos de emergencia o de fuerza mayor. 2. Exclusiones: Quedan excluidas del régimen de jornada legal establecido, de las jornadas especiales en cómputo anual del Artículo 55, de las obligaciones de control que dispone el Artículo 59 y del régimen de descanso diario del Artículo 60: b) Los asalariados del



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
			<p>sector sanitario o sociosanitario que realicen guardias de atención continuada, y las personas empleadas en el servicio doméstico, los vigilantes nocturnos y el servicio de portería cuando tengan fijado el domicilio en el mismo lugar de la prestación, que han de respetar, sin embargo, el descanso semanal mínimo de una jornada completa.</p> <p>Artículo 59. Planificación horaria y registro horario</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Todas las empresas deben tener a disposición de los asalariados el plan de trabajo horario de cada uno de ellos o de cada turno de servicio, que fija las horas de trabajo que se deben hacer y el tiempo de descanso o de comidas, y un registro horario donde se inscriben las horas extraordinarias y los días festivos del calendario laboral trabajados, así como las vacaciones hechas y las ausencias. En los supuestos de aplicación de un cómputo horario previsto en el Artículo 55, las empresas deben tener a disposición de los asalariados el plan horario previsto y apuntar el horario realizado en el registro horario. 2. Los asalariados deben recibir mensualmente de la empresa la nómina correspondiente con el registro horario a efecto de control y, en caso de disconformidad deben comunicarlo a la empresa para que lo verifique y, si procede, practique la corrección pertinente, en el término máximo de siete días naturales. 3. Los asalariados serán informados de manera clara y con un mínimo de siete días naturales de antelación, excepto en los supuestos de modificación de turnos por causa de baja de asalariados u otras causas de fuerza mayor, de cualquier modificación de horarios, de manera que se respete la vida privada y familiar. 4. Quedan excluidas de las obligaciones establecidas en este Artículo el servicio doméstico, el servicio de portería con residencia en el mismo edificio y los trabajos del sector agrícola y ganadero. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>

Argentina*

* información actualizada con fecha de agosto de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1985

Protocolo → FIRMA 2000 / RATIFICACIÓN 2007

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1956

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1968

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1988

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2014

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 Nación de Argentina (sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957 y 1994).
- ✓ Ley N.º 20.744, Ley de Contrato de Trabajo (Texto ordenado por Decreto N.º 390/1976).
- ✓ Ley N.º 11.317, trabajo de las mujeres y los niños (del 19 de noviembre de 1924).

- ✓ Ley N.º 24.013, Empleo (del 5 de diciembre de 1991).
- ✓ Ley N.º 26.844, Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (del 3 abril de 2013).
- ✓ Ley N.º 24.241, Sistema integrado de jubilaciones y pensiones (del 13 de octubre de 1993).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 75) y en la Ley de Contrato de Trabajo (Art. 172).

Art. 75. Corresponde al Congreso; 23. Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, (...) en particular respecto de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad.

2 Libertad de elección de empleo



- ✗ Regulada en la Constitución (Art. 16) y en el Contrato de Trabajo (Art. 172). No obstante, tanto el artículo 11 de la Ley N.º 11.317, como el mismo Contrato de Trabajo (Art. 176) establecen:

Art. 176. Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición.

3 Igualdad salarial

✓ Regulada en la Constitución (Art. 14 bis) y en la *Ley de Contrato de Trabajo* (Art. 172).

Art. 172. En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

4 Protección de la maternidad

! Regulada en la *Ley de Contrato de Trabajo* (Art. 177 y 178).

Licencia por maternidad: 90 días (45 antes del parto y 45 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su *Convenio 183: 14 semanas (equivalentes a 112 días)*.

✓ **Cuantía y financiación:** 100% remunerado por el Seguro Social.

Protección frente al despido: garantizada en el Art. 178. Durante embarazo y siete meses y medio posteriores al parto.

5 Licencia de paternidad

! Regulada en la *Ley de Contrato de Trabajo* (Art. 158).

Duración: 2 días.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo del Seguro Social.

6 Seguridad social

Regulada en la *Ley N.º 24.241 de Sistema integrado de jubilaciones y pensiones*.

! **Diferente edad de retiro para las mujeres (60 años) y hombres (65 años) que acrediten 30 años de servicios** (Art. 19).

7 Cuidados

✓ La *Ley N.º 24.241 de Sistema integrado de jubilaciones y pensiones* (Art. 3) reconoce el **derecho a las amas de casa a incorporarse voluntariamente al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones**.

! La *Ley de Contrato de Trabajo* (Art. 183 a 185) reconoce el **derecho de excedencia o rescisión del contrato** en especiales condiciones **solo a las mujeres trabajadoras (y no a los hombres)** que hayan sido madres.

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado por la *Ley N.º 26.844 Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares*.

- ✓
- Salario mínimo obligatorio.
 - Derecho al sueldo anual complementario, pagadero al final de cada semestre.
 - Derecho al pago de horas extraordinarias, nocturnas y por trabajo en días feriados.
 - Jornada máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
 - Descanso semanal de 35 horas corridas a partir del sábado a las 13 horas.
 - Derecho a vacaciones, estabilidad en el empleo, fuero de maternidad, derecho a la seguridad social y modalidad de contrato igual que en el régimen general.

Argentina: ¿por dónde avanzar?











+ **ADOPCIÓN:** - Ratificación del Convenio OIT 183 y 190.

! **REFORMA:**



- Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas y equiparación de la licencia por maternidad biológica y por adopción, así como para personas gestantes y no gestantes.
- Ampliación de la licencia de paternidad.
- Reconocimiento del derecho de excedencia a padres trabajadores.
- Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.

x **ELIMINACIÓN:** - Eliminación del Art. 176 de la *Ley de Contrato de Trabajo* y el Artículo 11 de la *Ley N.º 1.137 sobre Trabajo de las mujeres y niños que limitan la libre elección de empleo a las mujeres*.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Ley N.º 20.744 Ley de Contrato de Trabajo (Texto ordenado por Decreto N.º 390/1976)	Libre elección de empleo 2 	Eliminar 	Artículo 176. Tareas penosas, peligrosas o insalubres. Prohibición. Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición. Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195 (referente a accidentes o enfermedad). RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones que limitan la libre elección de empleo a las mujeres, no amparados en la protección de la maternidad y lactancia.
	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	Artículo 177. Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo . Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días. RECOMENDACIÓN: Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT y equiparación de la licencia por maternidad biológica y por adopción, así como para personas gestantes y no gestantes.
	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	CAPITULO II. Régimen de las licencias especiales Artículo 158. Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales: A. Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.
	Cuidados 7 	Reformar 	CAPITULO IV. Del estado de excedencia Artículo 183. Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones: A. Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
			<p>B. Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.</p> <p>En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.</p> <p>C. Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.</p> <p>Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.</p> <p>Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Reconocimiento del derecho de excedencia a padres trabajadores.</p> </div>
<p>Ley N.º 11.317 Trabajo de las mujeres y los niños (del 19 de noviembre de 1924)</p>	<p>Libre elección de empleo</p> <p>2 </p>	<p>Eliminar</p> <p></p>	<p>Art. 9. Queda prohibido ocupar mujeres y a menores de 18 años en industrias o tareas peligrosas e insalubres.</p> <p>La reglamentación determinará las industrias que esta prohibición comprende en general.</p> <p>Art. 10. La prohibición del artículo anterior se refiere particularmente a las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La destilación del alcohol y la fabricación o mezcla de licores; b) La fabricación de albayalde, minio y cualesquiera otras materias colorantes tóxicas, así como la manipulación de pinturas, esmaltes o barnices que contengan sales de plomo o arsénico; c) La fabricación, manipulación o elaboración de explosivos, materias inflamables o cáusticas, o el trabajo en locales o sitios en que se fabriquen, elaboren o manipulen o estén depositados explosivos, materias inflamables o cáusticas en cantidades que signifiquen peligro de accidente; d) La talla y pulimento de vidrio, el pulimento de metales con esmeril y el trabajo en cualquier local o sitio en que ocurra habitualmente desprendimiento de polvos de vapores irritantes o tóxicos.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
			<p>Art. 11. Queda prohibido ocupar a mujeres y a menores de 18 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) En carga y descarga de navíos; b) En canteras o trabajos subterráneos; c) En la carga o descarga por medio de grúas o cabrias; d) Como maquinistas o foguistas; e) En el engrasado y limpieza de maquinaria en movimiento; f) En el manejo de correas; g) En sierras circulares y otros mecanismos peligrosos; h) En la fundición de metales, y en la fusión y en el sopleo bucal de vidrio; i) En el transporte de materias incandescentes; j) En el expendio de bebidas alcohólicas destiladas o fermentadas, y en cualquier local o dependencia en que se expendan. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones que limitan la libre elección de empleo a las mujeres, no amparadas en la protección de la maternidad y lactancia y que asimilan a las mujeres con personas menores de 18 años en materia de protección laboral.</p> </div>
<p>Ley N.º 24.241 Sistema integrado de jubilaciones y pensiones (del 13 de octubre de 1993)</p>	<p>Seguridad Social</p> <p>6 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>CAPITULO II. Prestación Básica Universal</p> <p>Requisitos</p> <p>Artículo 19. Tendrán derecho a la prestación básica universal (PBU) y a los demás beneficios establecidos por esta Ley, los afiliados:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Hombres que hubieran cumplido sesenta y cinco (65) años de edad. b) Mujeres que hubieran cumplido sesenta (60) años de edad. c) Acrediten treinta (30) años de servicios con aportes computables en uno o más regímenes comprendidos en el sistema de reciprocidad. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.</p> </div>

Bolivia*

* información actualizada con fecha de octubre de 2021

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1990

Protocolo → FIRMA 1999 / RATIFICACIÓN 2000

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1973

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1977

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1998

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2013

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ! No ratificado

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

✓ Constitución Política del Estado (del 7 de febrero de 2009).

✓ Ley General del Trabajo (del 8 de diciembre de 1942).

✓ Reglamento de la Ley General del Trabajo. Decreto Supremo N.º 224 (del 23 de agosto de 1943).

✓ Ley N.º 2.450 de regulación del trabajo asalariado en el hogar (del 9 de abril de 2003).

✓ Decreto Supremo N.º 012/2009. Inamovilidad laboral de la madre y padre progenitores que trabajen en sector público o privado (del 19 de febrero de 2009).

✓ Decreto Supremo N.º 1.212 de licencia por paternidad (del 1 de mayo de 2012).

✓ Código de Seguridad Social (del 14 de diciembre de 1956).

✓ Ley N.º 065, de pensiones (del 10 de diciembre de 2010).

✓ Decreto Supremo N.º 1.455 que crea el beneficio de "Licencia Especial" (del 9 de enero de 2013).

✓ Decreto Supremo N.º 4.401 para el trato igualitario en el trabajo entre mujeres y hombres y la eliminación de la brecha salarial (del 26 de noviembre de 2020).

✓ Reglamento de la Ley N.º 2.450. Decreto Supremo N.º 4.589 que permite a las trabajadoras del hogar afiliarse a la Caja Nacional de Salud (del 28 de septiembre de 2021).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

- ✗ Regulada en la Constitución (Art. 8, 11, 14, 15 y 402), y en el *Decreto Supremo N.º 4.401* (Art.1); aunque se encuentran aún normas discriminatorias en la *Ley General del Trabajo*, en cuanto al porcentaje de mujeres que pueden emplear las empresas (no superior al 45%) (Art. 3); y la jornada laboral de las mujeres (máxima de 40 horas semanales, frente a las 48 horas en el caso de los hombres) (Art. 46).

2 Libertad de elección de empleo

- ✗ Regulada en la Constitución (Art. 47), aunque la *Ley General del Trabajo* y su *Reglamento* establecen la prohibición a las mujeres en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres y del trabajo nocturno.

3 Igualdad salarial

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 48), en la *Ley General del Trabajo* (Art. 52), y en el *Decreto Supremo N.º 4.401* (Art.1 y Art. 5).

Artículo 48. V. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado.

4 Protección de la maternidad

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 45 y 48), en la *Ley General de Trabajo* (Art. 49, 61 y 62), en el *Decreto Supremo N.º 012/2009* y en el *Código de Seguridad Social* (Art. 23, 26, 31, 64).

Cuantía y financiación: 100% remunerado por la Seguridad Social.

Protección frente al despido: la madre y/o padre gozan de inamovilidad laboral desde la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un año de edad, no pudiendo ser despedidos, afectarse su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo.

- ! **Descanso de maternidad:** 90 días (45 antes del parto y 45 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas (equivalentes a 112 días).

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada por el *Decreto Supremo N.º 1.212* de licencia por paternidad.

Duración: 3 días laborales.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo del/a empleador/a.

6 Seguridad social

- ✓ Regulada en el *Código de Seguridad Social* y en la *Ley N.º 065 de pensiones*.

Mismos derechos para mujeres y hombres en materia de protección frente a enfermedad, riesgos de trabajo, vejez, invalidez y muerte.

La edad mínima de retiro es de **58 años tanto para hombres como para mujeres**. Se permite a las mujeres retirarse hasta tres años antes (a los 55), cuando contribuyan durante al menos 10 años.

Se reconoce a las mujeres su "aporte social" compensando periodos de cotización, tanto para el cálculo del monto como para el del periodo de retiro, por cada hijo (Art. 77 y 78 de la Ley de Pensiones).

7 Cuidados

- ✓ La Constitución establece la **corresponsabilidad en las tareas del hogar** de ambos cónyuges o convivientes (Art. 64), especifica que todos sus integrantes tienen igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades (Art. 62), y reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza, debiendo cuantificarse en las cuentas públicas (Art. 338).

La *Ley General del Trabajo* determina la obligatoriedad de **instalar "salas cunas" en las empresas** con más de 50 trabajadores/as (Art. 62); el *Decreto Supremo N.º 1.455* dota de **3 días de licencia especial** a madres y padres por **accidente o enfermedad grave de menores de 12 años** (Art. 1-3); y el *Decreto Supremo N.º 4.401* determina que las y los empleadores/as promoverán el **desarrollo de medidas que permitan a mujeres y hombres**, en igualdad de condiciones, **atender sus obligaciones laborales, profesionales y de cuidado** (Art. 6).

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en la *Ley N.º 2.450*, en el *Decreto Supremo N.º 224* y el en *Decreto Supremo N.º 4.589*:







- ✓
 - Salario mínimo legal, pago de horas extraordinarias, jornada de trabajo (para los/as que habitan o no, en el hogar donde prestan sus servicios), descanso semanal remunerado, derecho a vacaciones, derecho a horas de asistencia a la escuela para las trabajadoras menores y prestaciones de maternidad igual que en el régimen general.
 - Afiliación obligatoria de las/os trabajadoras/es asalariadas/os del hogar, en la Caja Nacional de Salud.
- !
 - Jornada de trabajo de 10 horas en la modalidad "sin retiro".
 - Descanso durante la jornada no previsto.
 - No tienen derecho a la jubilación ni a pensiones por contingencias a largo plazo.

Bolivia: ¿por dónde avanzar?









- + **ADOPCIÓN:** Convenios OIT 183 y 190.
- ! **REFORMA:**
 - Incremento del descanso de maternidad al piso mínimo de las 14 semanas.
 - Ampliación de la licencia de paternidad y financiación a cargo de la seguridad social.
 - Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as con el régimen general.
- × **ELIMINACIÓN:**
 - Eliminación de los Art. 3, 46, 59 y 60 de la Ley General del Trabajo, y del Art. 52 y 53 de su Reglamento, que suponen restricciones a la libre elección y contratación de empleo de las mujeres.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Ley General del Trabajo (del 8 de diciembre de 1942)	Igualdad de género y no discriminación 1 	Eliminar 	<p>Artículo 3. En ninguna empresa o establecimiento el número de trabajadores extranjeros podrá exceder del 15 por ciento del total y comprenderá exclusivamente a técnicos. El personal femenino tampoco podrá pasar del 45% en las empresas o establecimientos que, por su índole, no requieren usar el trabajo de éstas en una mayor proporción (...)</p> <p>Artículo 46. La jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana. La jornada de trabajo nocturno no excederá de 7 horas entendiéndose por trabajo nocturno el que se practica entre horas veinte y seis de la mañana. Se exceptúa de esta disposición el trabajo de las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial. La jornada de mujeres no excederá de 40 horas semanales diurnas.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Eliminación de los artículos que suponen restricciones a la libre elección y contratación de empleo de las mujeres.</p>
	Libertad de elección de empleo 2 	Eliminar 	<p>Artículo 59. Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres o pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.</p> <p>Artículo 60. Las mujeres y los menores de 18 años, sólo podrán trabajar durante el día exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones que limitan la libre elección de empleo a las mujeres, no amparados en la protección de la maternidad y lactancia y que asimilan a las mujeres con los menores en materia de protección laboral.</p>
	Protección de la maternidad 4 	Eliminar 	<p>Artículo 61. Las mujeres embarazadas descansarán 45 días antes hasta 45 días después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieren casos de enfermedad. Conservarán su derecho al cargo y percibirán el 100% de sus sueldos o salarios. Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día no inferiores en total a una hora.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.</p>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Reglamento de la Ley General del Trabajo. Decreto Supremo N.º 224 (del 23 de agosto de 1943)	Libertad de elección de empleo 2 	Eliminar 	<p>Artículo 52. Los trabajos prohibidos a mujeres y menores de 18 años por el artículo 58 de la Ley, serán los especificados en los artículos 16, 17, 18, 19 y 20 del Reglamento para la práctica del Decreto Supremo de 21 de septiembre de 1929, dictado por la Dirección General de Sanidad Pública. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo podrá conceder autorizaciones especiales en casos determinados.</p> <p>Artículo 53. Las mujeres y los menores de 18 años, no podrán ser ocupados durante la noche en las industrias. En los trabajos distintos de las industrias, no podrán ser ocupados los menores de 18 años desde las 24 horas hasta las 5 horas, y de todos modos gozarán de un descanso no menor de 11 horas consecutivas.</p> <p>Se exceptúan casos fortuitos que exijan una atención inmediata. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo, podrá conceder autorizaciones especiales en casos determinados.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones que limitan la libre elección de empleo a las mujeres, no amparados en la protección de la maternidad y lactancia y que asimilan a las mujeres con los menores en materia de protección laboral.</p>
Ley N.º 2.450 de regulación del trabajo asalariado en el hogar (del 9 de abril de 2003)	Trabajo doméstico remunerado 8 	Reformar 	<p>Artículo 11. (Jornada Laboral).</p> <p>El trabajo asalariado del hogar, está sujeto a la siguiente jornada de trabajo:</p> <p>Diez horas de trabajo efectivo para los/as que habitan en el hogar donde prestan sus servicios, ocho horas diarias de trabajo efectivo para los/as que no habitan en el lugar donde prestan su servicio. El tiempo destinado a la alimentación, no se computará en la jornada laboral; la jornada laboral de menores de edad, es regulada por el Código Niño, Niña y Adolescente.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p>
Decreto Supremo N.º 1.212 de licencia por paternidad (del 1 de mayo de 2012)	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	<p>Artículo Único I.</p> <p>Se otorgará una Licencia por Paternidad de tres (3) días laborales, a partir del alumbramiento de la cónyuge o conviviente del trabajador del sector privado, con el goce del cien por ciento (100%) de su total ganado. Para ser beneficiado con la Licencia por Paternidad, el trabajador deberá presentar a la empleadora o empleador el Certificado que acredite el alumbramiento, emitido por el Ente Gestor de Salud correspondiente.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.</p>

Brasil*

* 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)

Convención → FIRMA **1981** / RATIFICACIÓN **1984**

Protocolo → FIRMA **2001** / RATIFICACIÓN **2002**

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1957

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1965

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1998

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ❗ No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2018

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 Federal de Brasil de 1998.

✓ Decreto-Ley N.º 5.452 (del 1 de mayo de 1943). Aprobación de la Consolidación de las Leyes del Trabajo.

✓ Ley N.º 13.257 (del 8 de marzo de 2016).

✓ Ley N.º 8.213 (del 24 de julio de 1991). Dispone sobre los Planes de beneficios del Seguro Social y otras medidas.

✓ Ley N.º 8.212 (del 24 de julio de 1991). Dispone sobre la organización de la Seguridad Social y establece un plan de costos y otras medidas.

✓ Ley Complementaria N.º 150 (del 1 de junio de 2015).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



✓ Regulada en la Constitución (Art. 5) y en la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 372 y 373).

Art. 372. Los preceptos que rigen el trabajo masculino son aplicables al trabajo femenino, en la medida en que no entren en conflicto con la protección especial establecida por este Capítulo.

2 Libertad de elección de empleo



✗ Regulada en la Constitución (Art. 5) y en la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 390). Este último restringe la libertad de las mujeres para elegir trabajos que requieren fuerza muscular.

Art. 390. El empleador tiene prohibido contratar a una mujer en un servicio que requiera el uso de una fuerza muscular superior a 20 (veinte) kg para el trabajo continuo, o 25 (veinticinco) kg para el trabajo ocasional.

3 Igualdad salarial

- ✓ Regulado en la Constitución (Art. 5) y en la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 5).

Art. 5. A trabajo de igual valor le corresponde igual salario, sin distinción de su sexo.

4 Protección de la maternidad

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 7 y 203), en la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 391-396), en la *Ley N.º 8.212* (Art. 28), en la *Ley N.º 8.213* (Art. 71 y 72) y en la *Ley N.º 13.257* (Art. 1 y 4).

Licencia por maternidad: 16 semanas (se puede aumentar 2 semanas más, con certificado médico).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado por el Seguro Social.

Protección frente al despido: se garantiza la reanudación de la función que antes se realizaba después de la licencia (Art. 392).

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada por la Constitución (Art. 7 y 10), la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 392-B) y en la *Ley N.º 13.257* (Art. 1, 3, 4).

Duración: 5 días (excepto para aquellas compañías que se adhieran al Programa *Empresa Cidadã* en el que los trabajadores tienen derecho a 15 días).

Cuantía y financiación: 100% a cargo de la empresa.

6 Seguridad social

Regulada en la Constitución (Art. 7 y 194), en la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 13), en la *Ley N.º 8.212* (Art. 1) y en la *Ley N.º 8.213* (Art. 25 y 26).

- ✓ Mismos derechos a beneficios por vejez, supervivencia, enfermedad, accidentes, discapacidad, muerte, jubilación y desempleo o desempleo forzado.
- ! Diferente edad de retiro para las mujeres (62 años) y hombres (65 años), con 180 cotizaciones mensuales.

7 Cuidados

Regulado en la Constitución (Art. 7, 201, 203 y 226) y en la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 13, 74, 389, 397, 399 y 400).

- ✓ Se establecen derechos tales como el cuidado infantil gratuito para niños y niñas de hasta 5 años en guarderías y preescolares, el subsidio familiar y para personas dependientes de bajos ingresos, y el registro de tiempo de trabajo a los empleados para facilitar la conciliación.
- ! Las empresas con más de 30 mujeres trabajadoras deben tener un lugar apropiado para el cuidado de sus hijos/as (puede ser sustituido por guarderías de distrito o acuerdos con otras entidades).

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado por la Constitución (Art. 7), la *Consolidación de las Leyes del Trabajo* (Art. 7), la *Ley N.º 8.212* (Art. 24 y 28) y la *Ley de quehaceres domésticos*.







- ✓ • Salario mínimo, horas extras pagadas, descanso diario y semanal, subsidio de Navidad y vacaciones, protección de la maternidad y derecho a la jubilación similar al régimen general.
- Acceso a un sistema simplificado de registro de la Seguridad Social.
- ! **Menos tiempo de vacaciones para las personas trabajadoras a tiempo parcial que las que están bajo el esquema general.**

Brasil: ¿por dónde avanzar?



- +** **ADOPCIÓN:** • Ratificación de los Convenios OIT 183 y 190.
- !** **REFORMA:** • Ampliación de la licencia de paternidad, financiada por la Seguridad Social.
• Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la jubilación.
• Reconocimiento del derecho a centros infantiles tanto a mujeres como a hombres trabajadores o, en su defecto, a las familias.
• Asimilación plena de las condiciones de los/as trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.
- ×** **ELIMINACIÓN:** • Eliminación de las restricciones a la libre elección de empleo de las mujeres, relativas a las cargas máximas que pueden manejar las mujeres en el puesto de trabajo.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución de la República Federal de Brasil de 1988	Licencia de paternidad 1 	Reformar 	Artículo 10. Hasta la promulgación de la ley complementaria a la que se refiere el artículo 7, I, de la Constitución - Ley de las Disposiciones Constitucionales Transitorias. 1° Hasta que la ley regule lo dispuesto en el artículo 7, XIX, de la Constitución, el período de licencia de paternidad al que se refiere el inciso será de cinco días. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.
	Seguridad Social 6 	Reformar 	Artículo 194. La seguridad social comprende un conjunto integrado de acciones de iniciativa de los Poderes Públicos y de la sociedad, destinadas a asegurar los derechos relativos a la salud, a la previsión y a la asistencia social. Parágrafo único. Corresponde al Poder Público, en los términos de la ley, organizar la seguridad social con base en los siguientes objetivos: I - universalidad de la cobertura y de la atención; II - uniformidad y equivalencia de las prestaciones y servicios a las poblaciones urbanas y rurales; III - selectividad y distribución en la prestación de beneficios y servicios; IV - irreductibilidad del valor de los beneficios; V - equidad en la forma de participación en el coste; 7° La jubilación está asegurada en la reglamentación general de la seguridad social, en los términos de la ley, con sujeción a las siguientes condiciones: I- 65 (sesenta y cinco) años, si es varón, y 62 (sesenta y dos) años, si es mujer, habiendo cumplido el tiempo mínimo de cotización; II- 60 (sesenta) años, si es varón, y 55 (cincuenta y cinco) años, si es mujer, para los trabajadores rurales y para los que realicen sus actividades en régimen de economía familiar, incluyendo al productor rural, minero y pescador artesanal. RECOMENDACIÓN: Eliminar la restricción de la libre elección de empleo de las mujeres en relación con las cargas máximas que pueden soportar en el lugar de trabajo.
Decreto-Ley N.º 5.452 (del 1 de mayo de 1943) que aprueba la consolidación de las leyes laborales	Libertad de elección de empleo 2 	Eliminar 	Artículo 390. El empleador tiene prohibido contratar a una mujer en un servicio que requiera el uso de una fuerza muscular superior a 20 (veinte) kg para el trabajo continuo, o 25 (veinticinco) kg para el trabajo ocasional. RECOMENDACIÓN: Eliminar la restricción de la libre elección de empleo de las mujeres en relación con las cargas máximas que pueden soportar en el lugar de trabajo.

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Cuidados 	Reformar 	<p>Artículo 389. Toda empresa está obligada:</p> <p>1° Los establecimientos en los que trabajen al menos 30 (treinta) mujeres mayores de 16 (dieciséis) años contarán con un espacio apropiado, que permita a las empleadas mantener a sus hijos bajo supervisión y cuidado, durante el período de lactancia.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Reconocimiento del derecho a centros infantiles tanto a madres como a padres o, en su defecto, a las familias.</p> </div>
Ley Complementaria N.º 150 (del 1 de junio de 2015)	Trabajo doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artículo 3. Se considerará que el trabajo a tiempo parcial es aquel que no supera las 25 (veinticinco) horas semanales.</p> <p>1° El salario que se pagará al empleado en régimen de jornada parcial, será proporcional a su jornada de trabajo en relación con el que el empleado cumpla, en las mismas funciones a tiempo completo.</p> <p>2° La duración normal del trabajo a tiempo parcial de un empleado podrá incrementarse con horas suplementarias, siempre que no se extienda a una (1) hora por día, mediante acuerdo escrito entre el empleador y el empleado, con sujeción a lo dispuesto en los párrafos 2 y 3 del artículo 2, con un límite máximo de seis (6) horas por día.</p> <p>3° En el modo de tiempo parcial, después de cada período de 12 (doce) meses del contrato de trabajo, el empleado tendrá derecho a vacaciones, en la siguiente proporción:</p> <ul style="list-style-type: none"> I - 18 (dieciocho) días, por la duración del trabajo semanal que exceda las 22 (veintidós) horas, hasta 25 (veinticinco) horas; II - Dieciséis (16) días, para la duración del trabajo semanal que exceda las veinte (20) horas, hasta veintidós (22) horas; III - 14 (catorce) días, para un tiempo de trabajo semanal de más de 15 (quince) horas, hasta 20 (veinte) horas; IV - 12 (doce) días, para la duración del trabajo semanal que exceda las 10 (diez) horas, hasta 15 (quince) horas; V - 10 (diez) días, para la duración del trabajo semanal que exceda de 5 (cinco) horas, hasta 10 (diez) horas; VI - 8 (ocho) días, para un tiempo de trabajo semanal de 5 (cinco) horas o menos. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación total de las condiciones de las trabajadoras domésticas remuneradas con el resto de los trabajadores/as.</p> </div>

Chile *

* información actualizada con fecha de agosto de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1989

Protocolo FIRMA 1999 / NO RATIFICADO

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1971

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1971

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1994

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

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 Política de la República de Chile de 1980.

✓ Código del Trabajo de 1994 (refundido posteriormente en el DFL 1 del 16 de enero de 2003, última modificación del 2 de mayo de 2019).

✓ Ley N.º 20.348 de Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (aprobada en 2009).

✓ Ley N.º 20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental (aprobada en 2011).

✓ Ley N.º 20.482 en relación al permiso laboral del padre en caso de nacimiento de un hijo (aprobada en 2011).

✓ Ley N.º 20.399 que otorga el derecho a sala cuna al trabajador (aprobada en 2009).

✓ Ley N.º 20.336 que modifica el artículo 150 del código del trabajo, relativo al descanso semanal de los trabajadores de casa particular (aprobada en 2009).

✓ Ley N.º 20.786 que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos (aprobada en 2014).

✓ Ley N.º 3.500 de Régimen de Previsión Social derivado de la capitalización individual (aprobada en 1980. Última modificación en febrero de 2019).

✓ Ley N.º 20.255 que establece reforma previsional (aprobada en 2008).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

✓ Regulada en la Constitución (Art. 1 y 19) y en el Código del Trabajo (Art. 2).

! Sin embargo, el Código civil chileno contempla disposiciones discriminatorias respecto a la administración de bienes en el matrimonio (Art. 135, 1749, 1751 - 53).

2 Libertad de elección de empleo

! Regulada en la Constitución (Art. 16) y en el Código de Trabajo (Art. 2), aunque este último establece:

Art. 211 J. Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos.

3 Igualdad salarial

- ! Regulada en el *Código del Trabajo* (Art. 62 bis), a partir de la reforma introducida en *Ley N.º 20.348 de Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres*.

Aplicación de un criterio más restrictivo que el del **Convenio 100 de la OIT de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**, estableciendo el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres únicamente a trabajos iguales.

4 Protección de la maternidad

- ✓ Regulada en el *Código del Trabajo* (Art. 197 al 206).

Licencia por maternidad: 18 semanas (6 antes del parto y 12 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas

También se tiene establecido un **descanso postnatal, de 12 semanas a jornada completa o 18 semanas a media jornada**, parcialmente remunerado por el Seguro Social.

Cuantía y financiación: 100% remunerado por el Seguro Social.

Protección frente al despido: la persona empleadora está obligada a reincorporar a la trabajadora tras su licencia por maternidad (Art. 197).

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada en el *Código del Trabajo* (Art. 195).

Duración: 5 días.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo del Seguro Social.

- ✓ Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del **permiso postnatal parental**, a partir de la séptima semana.

6 Seguridad social

Regulada en *Ley N.º 3.500 de Régimen de Previsión Social*

- ! **Diferente edad de retiro para las mujeres (60 años) y hombres (65 años)** (Art.3). Obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles (Art. 17). El capital necesario se determinará de acuerdo a las bases técnicas y las **tablas de mortalidad y expectativas de vida** (Art. 55), **lo que afecta negativamente a las mujeres por tener mayor esperanza de vida**.

- ✓ La *Ley N.º 20.255 que establece reforma previsional* reconoce el **derecho a las mujeres a una bonificación** en su sistema de capitalización **por cada hijo nacido vivo**. También establece, en caso de nulidad matrimonial o divorcio, la **compensación en la cuenta de capitalización** del cónyuge que se vea afectado por menoscabo económico.

7 Cuidados

- ✓ El *Código de Trabajo* (Art. 199) establece un **permiso por motivo de enfermedad grave o cuidado** de menor de un año, parcialmente remunerado por el Seguro Social, para la madre o el padre. Para hijos/as mayores de un año, el permiso es de un número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año.

El *Código del Trabajo* establece también (Art. 203) la obligación de acondicionar un **local para la alimentación y cuidado de hijos menores de 2 años** para empleadores/as que tengan a su servicio a más de 30 trabajadoras, aunque se amplía este derecho trabajadores que tengan confiado el cuidado del menor.

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado por el *Código de Trabajo*, la *Ley N.º 20.786* y la *Ley N.º 20.336*.







- ✓
- Ingreso mínimo legal, pago de horas extraordinarias, limitación de la jornada de trabajo y descanso (modalidad puertas adentro), vacaciones, similar al régimen general.
 - Inclusión plena en el seguro social: asistencia médica, licencia de maternidad, pensión por vejez o invalidez.
- ! Jornada sin limitación expresa para trabajadoras puertas adentro (sería de 12 horas atendiendo los descansos obligatorios).

Chile: ¿por dónde avanzar?







- + **ADOPCIÓN:**
 - Ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW.
 - Ratificación de los Convenios OIT 183 y 190.
- ! **REFORMA:**
 - Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
 - Ampliación de la licencia de paternidad.
 - Revisión de la densidad de cotización, así como asimilación de las tablas de mortalidad para el cálculo de las pensiones.
 - Delimitación de la jornada laboral de las trabajadoras domésticas puertas adentro.
- ✗ **ELIMINACIÓN:**
 - Eliminación de las disposiciones discriminatorias en la administración de bienes en el matrimonio.
 - Eliminación del Art. 211-J del Código del Trabajo que establece las cargas máximas que pueden manejar las mujeres en el puesto de trabajo.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Código del Trabajo de 1994 (refundido posteriormente en el DFL 1 del 16 de enero de 2003, última modificación del 2 de mayo de 2019)	Libre elección de empleo 2 	Eliminar 	Artículo 211-J. Los menores de 18 años y las mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar ni empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, cargas superiores a 20 kilogramos. Para estos trabajadores, el empleador deberá implementar medidas de seguridad y mitigación, tales como rotación de trabajadores, disminución de las alturas de levantamiento o aumento de la frecuencia con que se manipula la carga. El detalle de la implementación de dichas medidas estará contenido en la Guía Técnica para la Evaluación y Control de los Riesgos Asociados al Manejo o Manipulación Manual de Carga. RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones a la libre elección de empleo de las mujeres, relativas a las cargas máximas que pueden manejar las mujeres en el puesto de trabajo.
	Igualdad salarial 3 	Reformar 	Artículo 62 bis. El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad. Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	Artículo 195.- El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco (5) días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Trabajo doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artículo 149. e) El período que medie entre el inicio y el término de las labores en ningún caso podrá exceder de doce horas continuas, considerando tanto la jornada como el descanso dentro de ella. Cuando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horario, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Delimitación de la jornada laboral de las trabajadoras domésticas puertas adentro, en los mismos términos que las trabajadoras domésticas puertas afuera.</p> </div>
Ley N.º 3.500 de Régimen de Previsión Social derivado de la capitalización individual (aprobada en 1980 y actualizada a febrero 2019)	Seguridad Social 	Reformar 	<p>Artículo 3º Tendrán derecho a pensión de vejez los afiliados que hayan cumplido sesenta y cinco años edad si son hombres, y sesenta años de edad si son mujeres, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68º.</p> <p>Artículo 17.- Los trabajadores afiliados al Sistema, menores de 65 años de edad si son hombres, y menores 60 años de edad si son mujeres, estarán obligados a cotizar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones y rentas imponibles.</p> <p>Artículo 55.- Para los efectos del artículo 53, se entenderá por capital necesario el valor actual esperado de: El capital necesario se determinará de acuerdo a las bases técnicas y las tablas de mortalidad y expectativas de vida que para estos efectos establezcan, conjuntamente, las Superintendencias de Administradoras de Fondos de Pensiones y de Valores y Seguros, y usando la tasa de interés de actualización que señale la Superintendencia de Valores y Seguros, de acuerdo al inciso siguiente.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.</p> <p>Asimilación de las tablas de mortalidad para el cálculo de las pensiones para ambos sexos, evitando que la mayor longevidad de las mujeres las penalice en el cálculo.</p> </div>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
<p>Texto refundido, coordinado y sistematizado del Código civil; de la Ley N.º 4.808, sobre registro civil, de la Ley N.º 17.344, que autoriza cambio de nombres y apellidos, de la Ley N.º 16.618, Ley de menores, de La Ley N.º 14.908, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, y de la Ley N.º 16.271, de impuesto a las herencias, asignaciones y donaciones</p>	<p>Igualdad de género y no discriminación</p> <p>1 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artículo 135. Por el hecho del matrimonio se contrae sociedad de bienes entre los cónyuges, y toma el marido la administración de los de la mujer, según las reglas que se expondrán en el título de la sociedad conyugal.</p> <p>Artículo 1749. El marido es jefe de la sociedad conyugal, y como tal administra los bienes sociales y los de su mujer; sujeto, empero, a las obligaciones y limitaciones que por el presente Título se le imponen y a las que haya contraído por las capitulaciones matrimoniales.</p> <p>Como administrador de la sociedad conyugal, el marido ejercerá los derechos de la mujer que siendo socia de una sociedad civil o comercial se casare, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 150.</p> <p>El marido no podrá enajenar o gravar voluntariamente ni prometer enajenar o gravar los bienes raíces sociales ni los derechos hereditarios de la mujer, sin autorización de ésta.</p> <p>No podrá tampoco, sin dicha autorización, disponer entre vivos a título gratuito de los bienes sociales, salvo el caso del Artículo 1735, ni dar en arriendo o ceder la tenencia de los bienes raíces sociales urbanos por más de cinco años, ni los rústicos por más de ocho, incluidas las prórrogas que hubiere pactado el marido.</p> <p>Si el marido se constituye aval, codeudor solidario, fiador u otorga cualquiera otra caución respecto de obligaciones contraídas por terceros, sólo obligará sus bienes propios.</p> <p>En los casos a que se refiere el inciso anterior para obligar los bienes sociales necesitará la autorización de la mujer.</p> <p>La autorización de la mujer deberá ser específica y otorgada por escrito, o por escritura pública si el acto exigiere esta solemnidad, o interviniendo expresa y directamente de cualquier modo en el mismo. Podrá prestarse en todo caso por medio de mandato especial que conste por escrito o por escritura pública según el caso.</p> <p>La autorización a que se refiere el presente Artículo podrá ser suplida por el juez, previa audiencia a la que será citada la mujer, si ésta la negare sin justo motivo. Podrá asimismo ser suplida por el juez en caso de algún impedimento de la mujer, como el de menor edad, demencia, ausencia real o aparente u otro, y de la demora se siguiere perjuicio. Pero no podrá suplirse dicha autorización si la mujer se opusiere a la donación de los bienes sociales.”</p> <p>Artículo 1750. El marido es, respecto de terceros, dueño de los bienes sociales, como si ellos y sus bienes propios formasen un solo patrimonio, de manera que durante la sociedad los acreedores del marido podrán perseguir tanto los bienes de éste como los bienes sociales; sin perjuicio de los abonos o compensaciones que a consecuencia de ello deba el marido a la sociedad o la sociedad al marido. Podrán, con todo, los acreedores perseguir sus derechos sobre los bienes de la mujer, en virtud de un contrato celebrado por ellos con el marido, en cuanto se probare haber cedido el contrato en utilidad personal de la mujer, como en el pago de sus deudas anteriores al matrimonio”.</p>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
			<p>Artículo 1751. Toda deuda contraída por la mujer con mandato general o especial del marido, es, respecto de terceros, deuda del marido y por consiguiente de la sociedad; y el acreedor no podrá perseguir el pago de esta deuda sobre los bienes propios de la mujer, sino sólo sobre los bienes de la sociedad y sobre los bienes propios del marido; sin perjuicio de lo prevenido en el inciso 2.º del Artículo precedente.</p> <p>Si la mujer mandataria contrata a su propio nombre, regirá lo dispuesto en el Artículo 2151. Los contratos celebrados por el marido y la mujer de consuno o en que la mujer se obligue solidaria o subsidiariamente con el marido, no valdrán contra los bienes propios de la mujer, salvo en los casos y términos del sobredicho inciso 2.º, y sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 1.º del Artículo 137.</p> <p>Artículo 1752. La mujer por sí sola no tiene derecho alguno sobre los bienes sociales durante la sociedad, salvo en los casos del Artículo 145.</p> <p>Artículo 1753. Aunque la mujer en las capitulaciones matrimoniales renuncie los gananciales, no por eso tendrá la facultad de percibir los frutos de sus bienes propios, los cuales se entienden concedidos al marido para soportar las cargas del matrimonio, pero con la obligación de conservar y restituir dichos bienes, según después se dirá.</p> <p>Lo dicho deberá entenderse sin perjuicio de los derechos de la mujer divorciada o separada de bienes.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Eliminación de los privilegios masculinos respecto a la administración de los bienes en el matrimonio.</p> </div>

Colombia*

* información actualizada con fecha de agosto de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1982

Protocolo → FIRMA 1999 / RATIFICACIÓN 2007

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1968

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1969

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ❗ No ratificado
* En trámite en el Congreso de la República.

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ❗ No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2014

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ❗ No ratificado

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991.
- ✓ Código Sustantivo del Trabajo (del 4 de junio de 1951) (y sucesivas modificaciones).
- ✓ Ley N.º 823 (del 10 de julio de 2003) por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- ✓ Ley N.º 1.496 (del 29 de diciembre de 2011) por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Ley N.º 1.823 (del 4 de enero de 2017) por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas y empresas privadas.
- ✓ Ley N.º 11 (del 19 de enero de 1988) por la cual se consagran unas excepciones en el régimen del Seguro Social para los trabajadores del Servicio Doméstico.
- ✓ Ley N.º 100 (del 23 de diciembre de 1993) por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones (y sucesivas modificaciones).
- ✓ Ley N.º 1.413 (del 11 de noviembre de 2010) por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.
- ✓ Ley N.º 1.361 (del 3 de diciembre de 2009) por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia, y su modificación mediante la Ley N.º 1.857 de 2017.

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 13 y 43), en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 10), y en la Ley N.º 823 de 2003 sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

La Constitución establece, además, que el Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (Art 43).

2 Libertad de elección de empleo



- ✓ Regulada en el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 8 y 11).

Adicional, la Ley N.º 823 de 2003 sobre igualdad de oportunidades promueve la incorporación de las mujeres a sectores no tradicionales

3 Igualdad salarial

- ✓ Regulada en el *Código Sustantivo del Trabajo* (Art. 143) y en la *Ley N.º 823 de 2003 sobre igualdad de oportunidades para las mujeres* (Art. 5)

Además cuenta con una **Ley específica de igualdad salarial**: *Ley N.º 1.496, del 29 de diciembre de 2011, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones*. En ella se aplica el principio de **a trabajo de igual valor, igual salario**.

4 Protección de la maternidad

- ✓ Amplio desarrollo normativo de protección de la maternidad. Regulada en la Constitución (Art. 43), en el *Código Sustantivo del Trabajo* (Art. 7) y en la *Ley N.º 100 de Seguridad Social Integral* (Art. 162 y 207).

Licencia por maternidad: 18 semanas (preparto 1 o 2 semanas; postparto 16-17 semanas).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado por la Seguridad Social.

Protección frente al despido: ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada por el *Código Sustantivo del Trabajo* (Art. 236).

Duración: 8 días hábiles.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo de la Seguridad Social.

6 Seguridad social

- ✓ Regulada en la *Ley N.º 100 de Seguridad Social Integral*. Mismos derechos a seguros de riesgos de trabajo; invalidez y vida; y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

- ! **Diferente edad de retiro para mujeres** (57 años) y hombres (62 años) con la obligación, en ambos casos, de haber cotizado un mínimo de 1.300 semanas (Art. 33).

7 Cuidados

- ✓ La *Ley de Cuidados* (*Ley N.º 1.413 de 2010*) tiene por objeto incluir el trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el fin de medir la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social del país.

La *Ley N.º 1.361 de Protección Integral de la Familia* establece la **corresponsabilidad del sector público, privado y sociedad en el desarrollo de la familia** (Art. 3) y la **adaptación de horarios, por parte de los empleadores, para el acercamiento y atención a los miembros de la familia** (Art. 5).

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en el *Código Sustantivo del Trabajo* y en la *Ley N.º 11 del Seguro Social para los trabajadores del Servicio Doméstico*:

- ✓
 - Seguridad Social equiparada al Régimen General.
 - Derecho a la prima de servicios (aguinaldo).
 - Salario mínimo legal mensual.
 - Descanso legal remunerado en los días festivos o feriados.
 - Derecho a vacaciones.
 - Fuero maternidad reconocido.
- !
 - Jornada máxima de 10 horas al día para los/as trabajadores/as domésticos/as internos/as.
 - Descanso durante la jornada no especificado.







Colombia: ¿por dónde avanzar?



+ ADOPCIÓN: • Ratificación de los Convenios OIT 156, 183 y 190.

! REFORMA: • Ampliación de la licencia de paternidad sin que por ello se afecte la licencia de maternidad.
• Revisión de los mínimos de cotización o equiparación de la edad de retiro en el derecho a la pensión de vejez.
• Igualación de derechos laborales de los/as trabajadores/as domésticos/as con el resto de categorías de trabajadores/as.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Código Sustantivo del Trabajo (del 4 de junio de 1951)	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	<p>CAPÍTULO V. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD Y PROTECCIÓN DE MENORES.</p> <p>Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.</p> <p>Parágrafo 2°. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad sin que por ello se afecte la licencia de maternidad.</p> </div>
	Trabajo doméstico remunerado 8 	Reformar 	<p>Artículo 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.</p> <p>1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:</p> <p style="padding-left: 20px;">b) Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;</p> <p>NOTA: El literal b) fue declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-372 de 1998, en el sentido de que los trabajadores domésticos que residen en la casa del patrono, no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias.</p> <p>Artículo 175. EXCEPCIONES.</p> <p>1. El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:</p> <p style="padding-left: 20px;">c) En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares,</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>
Ley N.º 100 (del 23 de diciembre de 1993) por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Seguridad Social 6 	Reformar 	<p>Artículo 33. Requisitos para Obtener la Pensión de Vejez. Para tener derecho a la pensión de vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Haber cumplido cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre. 2. Haber cotizado un mínimo de 1.300 semanas en cualquier tiempo. <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.</p> </div>

Costa Rica*

* 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)

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1986

Protocolo → FIRMA 1999 / RATIFICACIÓN 2001

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1960

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1962

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ❗ No ratificado

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ❗ No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2014

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ❗ No ratificado

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

✓ Constitución Política de Costa Rica (del 7 de noviembre de 1949).

✓ Código del Trabajo de Costa Rica (Ley N.º 2 del 26 de agosto de 1943, actualizado con la Ley N.º 9.343 de Reforma del Proceso Laboral).

✓ Ley N.º 7.142 (del 8 de marzo de 1990) de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

✓ Ley N.º 8.726 (del 2 de julio 2009) del trabajo doméstico remunerado.

✓ Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social N.º 17 (del 22 de octubre de 1943).

✓ Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social (del 9 de agosto 2007).

✓ Ley N.º 9.325 (del 19 de octubre de 2015) de contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado en Costa Rica.

✓ Ley N.º 9.920 (del 24 de marzo de 2014) que crea la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres



1 Igualdad de género y no discriminación

✓ Regulada en la Constitución (Art. 33 y 68), en el *Código del Trabajo* (Art. 404 y 410), y en la *Ley de Promoción Social de la Mujer* (Art. 1).

Artículo 33. Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.

2 Libertad de elección de empleo

❗ Regulada en la Constitución (Art. 56), aunque el artículo 71 y el *Código del Trabajo* (Art. 87) **limitan la elección de empleo de las mujeres: en labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral.**

3 Igualdad salarial

Regulada en la Constitución (Art. 57), en el *Código del Trabajo* (Art. 167), y en la *Ley Federal de Promoción Social de la Mujer* (Art. 14).

En la *Ley de Promoción Social de la Mujer* se recoge el principio establecido en el Convenio 100 de la OIT de la **igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**, aunque se mantiene solo para trabajos iguales en el caso de la Constitución y del *Código del Trabajo*.

4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 51 y 55) y en el *Código del Trabajo* (Art. 94 al 100).

Licencia por maternidad: 16 semanas (4 antes del parto y 12 posteriores a este).

✓ **Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.**

! **Cuantía y financiación:** 100% remunerado, 50% a cargo de la Seguridad Social y 50% a cargo del empleador.

✓ **Protección frente al despido:** durante el embarazo y la lactancia.

5 Licencia de paternidad

+ **No establecida por Ley.**

6 Seguridad social

Regulada en la *Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social* y en el *Reglamento del Seguro de Invalidez Vejez y Muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social*.

✓ Mismos derechos a seguros de riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

Edad de retiro de 65 años para hombres y mujeres con una cotización de 300 meses. Se puede anticipar la pensión por vejez, en el caso de las mujeres, a partir de 59 años y 11 meses de edad con 450 cuotas; en el caso de los hombres a partir de 61 años y 11 meses de edad con 462 cotizaciones.

7 Cuidados

✓ Existe una Ley para la contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado (*Ley N.º 9.325*).

Ley N.º 9.920 que crea la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil establece, por su parte, un **sistema de cuidado y desarrollo infantil** de acceso público, universal y de financiamiento solidario para, preferentemente, menores de siete años.

8 Trabajo doméstico remunerado

✓ Regulado en el *Código del Trabajo* (Art. 101 al 105):

Derecho a Salario Mínimo, jornada laboral, descanso durante la jornada y semanal, vacaciones, fuero de maternidad, aseguramiento del régimen obligatorio de seguro social y cobertura de la Seguridad Social, igual al régimen general.

Costa Rica: ¿por dónde avanzar?









+ **ADOPCIÓN:**

- Ratificación de los Convenios OIT 156, 183 y 190.
- Adopción de la licencia de paternidad, a cargo de la Seguridad Social.





! **REFORMA:**

- Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor o similares, en la Constitución y en el *Código del Trabajo*.
- Aumento o asunción del pago en su totalidad de la remuneración de la licencia por maternidad por parte del Seguro Social.
- Reforma de los artículos de la Constitución y del *Código del Trabajo* que limitan la libre elección de empleo a las mujeres y que asimilan a las mujeres con menores de edad en materia de protección laboral.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución Política de Costa Rica (del 7 de noviembre de 1949)	Libertad de elección de empleo 2 	Reformar 	Artículo 71. Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo. RECOMENDACIÓN: Reforma del artículo para que se protejan todos los derechos humanos y laborales de las mujeres, para que se les garantice la libre elección de empleo, y para que no se les asimile con las protecciones particulares de las personas menores de edad.
	Igualdad salarial 3 	Reformar 	Artículo 57. Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor o similares (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
Código del Trabajo de Costa Rica (Ley N.º 2 del 26 de Agosto de 1943, actualizado con la Ley N.º 9.343 de Reforma del Proceso Laboral)	Libertad de elección de empleo 2 	Reformar 	Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad : Artículo 87. Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas, en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstas hará en el reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tomará en cuenta las disposiciones del Artículo 199. También deberá consultar, con las organizaciones de trabajadores y de empleados interesados y con las asociaciones representativas de mujeres, la forma y condiciones del desempeño del trabajo de las mujeres, en aquellas actividades que pudieran serles perjudiciales debido a su particular peligrosidad, insalubridad o dureza. Sin perjuicio de otras sanciones e indemnizaciones legales, cuando les ocurriere un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior, y se comprobare que tiene su causa en la ejecución de las mencionadas labores prohibidas, el patrono culpable deberá satisfacerle al accidentado o enfermo una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario. RECOMENDACIÓN: Reforma del artículo para que se protejan todos los derechos humanos y laborales de las mujeres, para que se les garantice la libre elección de empleo, y para que no se les asimile con las protecciones particulares de las personas menores de edad.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Igualdad salarial 3 	Reformar 	<p>Artículo 167. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.</p> <p>A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria;</p> <p>No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.</p> <p>Artículo 405. Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor o similares (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p> </div>
	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	<p>Artículo 95. La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del Artículo anterior.</p> <p>Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el “Riesgo de Maternidad”. Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono. Asimismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Aumento o asunción del pago en su totalidad, de la remuneración de la licencia por maternidad por parte del Seguro Social, de manera que la licencia no suponga un coste para la empresa, evitando que ello se convierta en una fuente de discriminación indirecta para las mujeres.</p> </div>

Cuba*

* información actualizada con fecha de noviembre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1980

Protocolo → FIRMA 2000 / NO RATIFICADO

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1954

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1956

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ❗ No ratificado

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ✓ 2004

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ❗ No ratificado

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 de Cuba (del 24 de febrero de 2019).

✓ Ley N.º 116/2013 Código de Trabajo y Reglamento del Código de Trabajo (del 12 de junio de 2014).

✓ Decreto Ley N.º 339 de la maternidad de la trabajadora (del 8 de diciembre de 2016).

✓ Ley N.º 105/09 y Reglamento de la Ley de Seguridad Social (del 6 de abril de 2009).

✓ Decreto-Ley N.º 278 del Régimen Especial de Seguridad Social para los Trabajadores por Cuenta Propia (del 30 de septiembre de 2010).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



✓ Regulada en la Constitución (Art. 42) y en el *Código de Trabajo* (Art. 2)

Art 2. b) igualdad en el trabajo; todo ciudadano en condiciones de trabajar tiene derecho a obtener un empleo atendiendo a las exigencias de la economía y a su elección, tanto en el sector estatal como no estatal; sin discriminación por el color de la piel, género, etc.

2 Libertad de elección de empleo



✓ Regulada en la Constitución (Art. 64)

Art. 64. Se reconoce el derecho al trabajo. La persona en condición de trabajar tiene derecho a obtener un empleo digno, en correspondencia con su elección, calificación, aptitud y exigencias de la economía y la sociedad.

3 Igualdad salarial

! Regulada en la Constitución (Art. 42) y en el *Código de Trabajo* (Art. 2).

Aplicación de un criterio más restrictivo que el del Convenio 100 de la OIT de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, estableciendo el principio de igualdad de salario en función del producto y servicio que se genera, la calidad de este y el tiempo real trabajado.

4 Protección de la maternidad

✓ Regulada en la Constitución (Art. 84), en el *Código de Trabajo* (Art. 59 al 63) y en el *Decreto de la Maternidad de la Trabajadora*.

Licencia por maternidad: 18 semanas (6 antes del parto y 12 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado por el Seguro Social.

Protección frente al despido: durante la licencia por maternidad de 18 semanas de duración.

5 Licencia de paternidad

! No establecida por Ley.

✓ Sin embargo, sí se establecen **licencias no retribuidas para cualquiera de los/as dos progenitores/as** de hasta nueve meses, para el cuidado de menores (Art. 32 y 33 del *Decreto de la Maternidad de la Trabajadora*).

6 Seguridad social

Regulada en la *Ley de Seguridad Social*.

✓ Mismos derechos a pensión por edad; subsidio por enfermedad o accidente; pensión por invalidez; pensión por la muerte del trabajador/a, y de asistencia social.

! **Diferente edad de retiro para las mujeres (60 años) y hombres (65 años), con 30 años de servicios en ambos casos (Art. 22).** Excepciones a algunas categorías de trabajos y periodo de cotización inferior para pensión extraordinaria, aunque se mantiene la diferente edad de retiro para mujeres y hombres con densidad de cotización similar.

7 Cuidados

✓ El *Decreto de la Maternidad de la Trabajadora* establece **permisos** de una hora de lactancia al día y un día al mes para acudir al centro pediátrico, a disfrutar por la madre o el padre, en el primer año de vida del menor (Art. 31).

8 Trabajo doméstico remunerado

✓ Los/as trabajadores/as domésticas/os remunerados/as poseen los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador/a por cuenta propia.




! **No está reconocido un régimen especial de los/as trabajadores/as domésticos/as remunerados/as.**

Cuba: ¿por dónde avanzar?





- + ADOPCIÓN:**
 - Ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW.
 - Ratificación de los Convenios OIT 156, 183 y 190.
 - Adopción de la licencia de paternidad.
 - Adopción de normativa que regule los derechos y obligaciones particulares del trabajo doméstico remunerado.
- ! REFORMA:**
 - Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
 - Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución de la República de Cuba (del 24 de febrero de 2019).	Igualdad salarial 3 	Reformar 	<p>Artículo 42. Todas las personas son iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de sexo, género, orientación sexual, identidad de género, edad, origen étnico, color de la piel, creencia religiosa, discapacidad, origen nacional o territorial, o cualquier otra condición o circunstancia personal que implique distinción lesiva a la dignidad humana.</p> <p>Todas tienen derecho a disfrutar de los mismos espacios públicos y establecimientos de servicios.</p> <p>Asimismo, reciben igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna.</p> <p>La violación del principio de igualdad está proscrita y es sancionada por la ley.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p> </div>
Ley N.º 116/2013 Código de Trabajo y Reglamento del Código de Trabajo (del 12 de junio de 2014)	Igualdad salarial 3 	Reformar	<p>Artículo 2. Los principios fundamentales que rigen el derecho de trabajo son:</p> <p>c) igualdad en el salario; el trabajo se remunera sin discriminación de ningún tipo en correspondencia con los productos y servicios que genera, su calidad y el tiempo real trabajado, donde debe regir el principio de distribución socialista de cada cual según su capacidad a cada cual según su trabajo. El Estado, atendiendo al desarrollo económico-social alcanzado, establece el salario mínimo en el país;</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p> </div>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Ley N.º 105/09 y Reglamento de la Ley de Seguridad Social (del 6 de Abril de 2009)	Seguridad Social 	Reformar 	<p>Artículo 22. Para tener derecho a la pensión ordinaria se requiere:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para los trabajadores comprendidos en la Categoría I: a) tener las mujeres 60 años o más de edad y los hombres 65 años o más de edad; b) haber prestado no menos de 30 años de servicios; y c) estar vinculados laboralmente al momento de cumplir los requisitos señalados en los incisos anteriores. 2. Para los trabajadores comprendidos en la Categoría II: a) tener las mujeres 55 años o más de edad y los hombres 60 años o más de edad; b) haber prestado no menos de 30 años de servicios; c) haber laborado en trabajos comprendidos en esta Categoría no menos de quince años anteriores a su solicitud, o el 75 % del tiempo de servicio requerido para tener derecho a la pensión, si en el momento de solicitarla no se encontraba desempeñando un cargo comprendido en esta Categoría; y d) estar vinculados laboralmente al momento de cumplir los requisitos señalados en los incisos anteriores. <p>Artículo 23. Para obtener la pensión extraordinaria se requiere: a) tener las mujeres 60 años o más de edad y los hombres 65 años o más de edad; b) haber prestado no menos de 20 años de servicios; y c) estar vinculado laboralmente al momento de cumplir los requisitos señalados en los incisos anteriores.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.</p> </div>

Ecuador *

* información actualizada con fecha de agosto de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1981

Protocolo → FIRMA 1999 / RATIFICACIÓN 2002

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 2000

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1962

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 2013

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2013

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 del Ecuador del 28 de septiembre de 2008.
- ✓ Código del Trabajo (del 16 de diciembre de 2005, última modificación del 26 de septiembre de 2012).
- ✓ Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales, (del 25 de septiembre de 2012).

- ✓ Acuerdo Ministerial N.º MDT-2016-0158.
- ✓ Acuerdo ministerial N.º MDT-2017-0082.
- ✓ Ley de Seguridad Social (del 30 de noviembre de 2001, última modificación del 31 de marzo de 2011).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación


- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 11 y 331) y en el Acuerdo Ministerial N.º MDT 2017-0082.

Art. 331. El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

2 Libertad de elección de empleo

- ✗ Regulada en la Constitución (Art. 33 y 66) y en el Código del Trabajo (Art. 3), aunque este último establece límites máximos de carga para mujeres que se empleen en el transporte manual (Art. 139).

3 Igualdad salarial

 Regulada en la Constitución (Art. 33, 326 y 331) y en el *Código del Trabajo* (Art. 79).

Si bien el artículo 326 de la Constitución hace una aplicación correcta del Convenio 100 de la OIT de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, el artículo 79 del Código del Trabajo limita la igualdad de remuneración a trabajos iguales.


4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 43 y 332), en el *Código del Trabajo* (Art. 92 y 152-156) y en la *Ley de Seguridad Social* (Art. 105).

 Licencia por maternidad: **12 semanas.**


Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado, 75% a cargo de la Seguridad Social y **25% a cargo del empleador.**

 **Protección frente al despido:** durante el embarazo y la licencia.

Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria.


5 Licencia de paternidad

 Regulada en la Constitución (Art. 332) y en el *Código del Trabajo* (Art. 152).

Duración: 10 días (prorrogables a 15 días en caso de parto múltiple o por cesárea).

Cuantía y financiación: 100% remunerado, 75% a cargo de la Seguridad Social y **25% a cargo del empleador.**


6 Seguridad social

 Regulada en la Constitución (Art. 34 y 367-369) y en la *Ley de Seguridad Social*.

Mismos derechos para mujeres y hombres en materia de protección frente a enfermedad, riesgos de trabajo, desempleo, vejez, invalidez y muerte.

La **edad de retiro para ambos sexos es de 60 años**, con un mínimo de 360 imposiciones mensuales o un mínimo de 480 imposiciones mensuales sin límite de edad (Art. 185).

7 Cuidados

 **Reconocimiento del trabajo no remunerado en los hogares** regulado en la Constitución (Art. 34, 333 y 369) y en la *Ley de Seguridad Social*, siendo las personas trabajadoras no remuneradas en el hogar sujetos obligatorios de protección social dentro del Seguro General Obligatorio con derecho a contingencias de vejez, muerte e invalidez (Art. 2, 9 y 10).


Establecimiento en la Constitución de promoción por parte del Estado de la **corresponsabilidad de padres y madres con las labores del cuidado** (Art. 69) y de un **régimen laboral compatible con las necesidades del cuidado** (Art. 333).

Derecho reconocido en el *Código del Trabajo* a una **licencia de 25 días** con sueldo a padres y madres para el tratamiento médico de hijos/as que padecen una enfermedad degenerativa y **servicio de guardería obligatorio** próximo al centro de trabajo, en empresas con más de 50 personas trabajadoras (Art. 155).

Licencia o permiso de nueve meses sin remuneración, para madres y padres (Art. 17 del Acuerdo Ministerial N.º MDT-2016-0158).

8 Trabajo doméstico remunerado


Regulado en el *Código del Trabajo* (Art. 14, 113 y 262-270).


 Salario Básico Unificado, jornada laboral, descansos, vacaciones, estabilidad en el empleo, fuero de maternidad y derecho a Seguridad Social, igual que en el régimen general.

Ecuador: ¿por dónde avanzar?



 **ADOPCIÓN:** · Ratificación de los Convenios OIT 183 y 190.

 **REFORMA:** · Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor en el Código de Trabajo.
· Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas, financiación total a cargo de la Seguridad Social.
· Ampliación de la licencia de paternidad, financiación total a cargo de la Seguridad Social.

 **ELIMINACIÓN:** · Eliminación de las restricciones a la libre elección de empleo de las mujeres, relativas a las cargas máximas que pueden manejar las mujeres en el puesto de trabajo.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Código del Trabajo (del 16 de diciembre de 2005)	Libertad de elección de empleo 2 	Eliminar 	<p>Artículo 139. Límites máximos de carga para mujeres y adolescentes de quince años. En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y menores, se observarán los límites máximos siguientes:</p> <p>LIMITES MAXIMOS DE CARGA LIBRAS</p> <p>Varones hasta 16 años 35</p> <p>Mujeres hasta 18 años 20</p> <p>Varones de 15 a 18 años 25</p> <p>Mujeres de 15 a 18 años 20</p> <p>Mujeres de 21 años o más 25</p> <p>RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones (cargas máximas) que limitan la libre elección de empleo a las mujeres no amparadas en la protección de la maternidad y lactancia, asimilándolas a los menores, en materia de protección laboral.</p>
	Igualdad salarial 3 	Reformar 	<p>Artículo 79. Igualdad de remuneración. A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p>
	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	<p>Artículo 152. Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.</p>
	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	<p>Artículo 152. El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.</p>

El Salvador*

* información actualizada con fecha de octubre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1981

Protocolo FIRMA 2001 / NO RATIFICADO

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1960

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1995

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 2000

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ! No ratificado

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 de El Salvador (Decreto N.º 38 del 29 de julio de 1983).

✓ Código de Trabajo (Decreto N.º 15), del 31 de Julio de 1972 (última reforma de marzo de 2019).

✓ Decreto N.º 645 (del 8 de abril de 2011) que dicta la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres.

✓ Decreto N.º 143 (del 8 de octubre de 2015) que modifica el inciso primero del artículo 309 del Código de Trabajo, referido al descanso por maternidad.

✓ Decreto N.º 1.263 (del 10 de mayo de 1954) sobre la Ley del Seguro Social.

✓ Decreto N.º 117 (del 25 de septiembre de 1968). Reglamento de aplicación de los seguros de invalidez, vejez y muerte.

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



✓ Regulada en la Constitución (Art. 2 y 3), en el Código del Trabajo (Art. 1, 12, 29 y 30), y en la Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres (Art. 24 y 25).

Art. 30. Se prohíbe a los patronos: 12ª) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador;.

2 Libertad de elección de empleo



✓ Regulada en el Código del Trabajo (Art. 12).

Art. 12. El Estado velará por el respeto de los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo el acceso a la formación profesional.

3 Igualdad salarial

Regulada en la Constitución (Art. 38) y en el *Código del Trabajo* (Art. 123).

Aplicación de un criterio más restrictivo que el del Convenio 100 de la OIT de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor estableciendo el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres únicamente a trabajos iguales.

4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 42) y en el *Código del Trabajo* (Art. 110 al 113, y Art. 309).

Licencia por maternidad: **16 semanas** (10 obligatorias posteriores a al parto).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 75% remunerado, a cargo del/a empleador/a.

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

5 Licencia de paternidad

Regulada en la *Código del Trabajo* (Art. 29).

Duración: 3 días.

Cuantía y financiación: 100% remunerado, a cargo del/a empleador/a.

6 Seguridad social

Regulada en la *Ley del Seguro Social* (Art. 1 al 3), en el *Reglamento de aplicación de los seguros de invalidez, vejez y muerte* y en la *Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres* (Art. 32 al 40).

Mismos derechos a seguros de enfermedad, accidente común, accidente de trabajo, enfermedad profesional, invalidez, vejez, muerte y cesantía involuntaria.

Edad de retiro de 60 años para hombres, y 55 años para las mujeres, con una cotización equivalente a 750 semanas completas.

7 Cuidados

Reconocimiento del valor del trabajo de cuidado en la *Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres*.

Art. 27. El Estado reconoce el valor económico y la contribución esencial y equivalente del trabajo reproductivo, doméstico y del cuidado, respecto del trabajo productivo remunerado.

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en el *Código del Trabajo* (Art. 76 al 83).

• Durante la jornada, descanso de 2 horas para las comidas.
• Descanso absoluto de 10 horas entre jornadas, las cuales serán nocturnas y continuas.
• Un día de descanso semanal obligatorio.
• Vacaciones similares al régimen general.
• Fuero de maternidad igual al régimen general.

• Salario mínimo no obligatorio.
• Suministro de alimentación y comida comprendido dentro de la retribución salarial.
• Derecho al aguinaldo no reconocido.
• No tienen derecho al pago de horas extraordinarias.
• No tienen derecho a limitación de la jornada.
• No tienen derecho al descanso en días feriados.
• Exclusión reglamentariamente del seguro social del ISSS y del Sistema de Ahorro de Pensiones.







El Salvador: ¿por dónde avanzar?



ADOPCIÓN: • Ratificación del Protocolo de la CEDAW.
• Ratificación de los Convenios OIT 183, 189 y 190.

REFORMA: • Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
• Asunción del pago en su totalidad de la remuneración de la licencia por maternidad por parte del Seguro Social.
• Ampliación de la licencia de paternidad y asunción del pago en su totalidad por parte del Seguro Social.
• Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.
• Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución de la República de El Salvador (Decreto N.º 38 del 29 de julio de 1983)	Igualdad salarial 1 	Reformar 	<p>Artículo 38. El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente los derechos siguientes:</p> <p>1º. En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p>
Código de Trabajo (Decreto N.º 15), del 31 de julio de 1972 (última reforma de marzo de 2019)	Igualdad salarial 1 	Reformar 	<p>Artículo 123. Los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengaran igual remuneración cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p>
	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	<p>Artículo 309. El patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada, en concepto de descanso por maternidad, dieciséis semanas de licencia, diez de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; y además, a pagarle anticipadamente una prestación equivalente al setenta y cinco por ciento del salario básico durante dicha licencia.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Asunción del pago en su totalidad de la remuneración de la licencia por maternidad por parte del Seguro Social, de manera que la licencia no suponga un coste para la empresa, evitando que ello se convierta en una fuente de discriminación indirecta para las mujeres.</p>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Licencia de paternidad 	Reformar 	<p>Artículo 29. Son obligaciones de los patronos:</p> <p>6ª) Conceder licencia al trabajador y trabajadora:</p> <p>d) Por tres días en caso de paternidad por nacimiento o adopción; licencia que se concederá a elección del trabajador desde el día del nacimiento, de forma continua, o distribuirlos dentro de los primeros quince días desde la fecha del nacimiento. En el caso de padres adoptivos, el plazo se contará a partir de la fecha en que quede firme la sentencia de adopción respectiva. Para el goce de esta licencia deberá presentarse partida de nacimiento o certificación de la sentencia de adopción, según sea el caso. Por esta licencia, el patrono estará obligado a reconocer una prestación económica equivalente al salario ordinario de tres días;</p> <div data-bbox="794 792 1453 875" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad y asunción del pago en su totalidad por parte del Seguro Social.</p> </div>
	Trabajo doméstico remunerado 	Reformar 	<p>CAPÍTULO III DEL TRABAJO DOMESTICO</p> <p>Artículo 76. El contrato de trabajo para servicio doméstico puede celebrarse verbalmente. Si así fuere, el patrono estará obligado a extender, cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita en papel común y firmada por aquél, en la cual se exprese: el nombre y apellido de ambos, el tiempo de servicio, el salario percibido en el último mes y el lugar y fecha de expedición del documento.</p> <p>Artículo 78. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores del servicio doméstico comprende, además del salario convenido, el suministro de alimentación y habitación.</p> <p>Artículo 80. El trabajador del servicio doméstico no está sujeto a horario, pero gozará de un descanso mínimo de doce horas diarias, de las cuales diez serán nocturnas y continuas, y las otras dos deberán destinarse para las comidas, y además de un día de descanso remunerado cada semana acumulable hasta el número de tres días. Se entiende que los trabajadores contratados a base de sueldo mensual tienen incorporado en éste, el pago correspondiente a los días de descanso.</p> <p>Artículo 81. El trabajador del servicio doméstico está obligado a prestar sus servicios en los días de asueto, siempre que así se lo pida el patrono. En tal caso tendrá derecho a un recargo del ciento por ciento en su salario diario por el trabajo realizado en esos días.</p> <div data-bbox="794 1671 1453 1776" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de los/as trabajadores/as.</p> </div>
Decreto N.º 117 (del 25 de septiembre de 1.968). Reglamento de aplicación de los seguros de invalidez, vejez y muerte	Seguridad social 	Reformar 	<p>Artículo 32º. Para tener derecho a la pensión mensual por vejez, el asegurado deberá reunir los siguientes requisitos:</p> <p>a) Haber cumplido 60 años de edad el hombre y 55 años de edad la mujer; y</p> <p>b) Acreditar un período mínimo de cotizaciones equivalentes a 750 semanas completas.</p> <div data-bbox="794 2029 1453 2134" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.</p> </div>

España*

* información actualizada con fecha de noviembre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1984

Protocolo → FIRMA 1984 / RATIFICACIÓN 2001

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1971

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1971

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1994

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ! No ratificado

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ! No ratificado

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

- ✓ Constitución Española de 1978.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/2015 (del 23 de octubre) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (última modificación del 12 de marzo 2019).
- ✓ Ley Orgánica 3/2007 (del 22 de marzo) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ Real Decreto-ley 6/2019 (del 1 de marzo) de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ✓ Ley 39/1999 (del 5 de noviembre) para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Real Decreto Legislativo 8/2015 (del 30 de octubre) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ✓ Ley 39/2006 (del 14 de diciembre) de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (Última actualización del 14 de julio de 2018).
- ✓ Real Decreto 1620/2011 (del 14 de noviembre) por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE del 17 de noviembre de 2011).
- ✓ Real Decreto-Ley 29/2012 (del 28 de diciembre) de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (BOE del 31 de diciembre de 2012).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 1, 9, 14 y 149), en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 4, 12, 17, 22, 24, 53, 64, 85 y 90) y en la Ley de Igualdad (1-3, 5, 6, 8, 10, 11, 13, 42, 43, 45-47, 49).

La Ley de Igualdad establece la **obligatoriedad de diseñar un Plan de Igualdad** para las empresas con más de 50 trabajadores y voluntario para empresas menores (Art. 45).

2 Libertad de elección de empleo

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 35) y en el Estatuto de los Trabajadores (Art. 4).

Artículo 4. Los trabajadores tienen como derechos básicos: a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

3 Igualdad salarial

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 35) y en el *Estatuto de los Trabajadores* (Art. 28).

El artículo 28 del *Estatuto de los Trabajadores* hace una **aplicación correcta del Convenio 100 de la OIT de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.**

Art. 28.1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución (...)

4 Protección de la maternidad

- ✓ Regulada en la *Estatuto de los Trabajadores* (Art. 37, 45, 48, 53, 55), en la *Ley de igualdad efectiva* (Art. 88 y 44) y en la *Ley de Seguridad Social* (Art. 165, 177, 178, 179, 181-189, 248)

Licencia por maternidad: 16 semanas (6 semanas obligatorias).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas

Cuantía y financiación: 100% remunerado por el Seguro Social.

Protección frente al despido: hasta doce meses después desde la fecha del nacimiento o la adopción (Art. 53).

5 Licencia de paternidad

- ✓ Regulada en el *Estatuto de los Trabajadores* (Art. 48 y 48bis) y *Ley de Igualdad efectiva* (Art. 44).

Duración: 16 semanas que se establecerán progresivamente hasta 2021 (Art. 48bis)

Cuantía y financiación: 100% a cargo de la Seguridad Social.

6 Seguridad social

Regulada en la Constitución (Art. 41) y en la *Ley de Seguridad Social* (Art. 42 y 205)

- ✓ Mismos derechos a prestaciones por vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso.

Misma edad de retiro para mujeres y hombres, 67 años, o 65 años si cuentan como mínimo de 38 años y 6 meses de cotización.

7 Cuidados

- ✓ El *Estatuto de los Trabajadores* regula el **derecho al trabajo a distancia y la adaptación de jornada** por hijo/a menor de 12 años o persona con discapacidad (Art. 13, 34, 37, 40, 46).

La *Ley General de la Seguridad Social* contempla una **prestación económica** por reducción de jornada por hijo/a hospitalizado/a, **cotizaciones extraordinarias** para las madres por cada parto o **cotizaciones efectivas** para padres y madres, durante los años de excedencia por el cuidado de hijos/as (Art. 60, 190-192, 235-237).

Por su parte la *Ley de Dependencia* establece servicios y ayudas para las personas dependientes y para las personas cuidadoras.

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado por la *Ley 29/2012 y 1620/2011 especiales del Servicio del Hogar.*

- ✓ Salario mínimo, pago de horas extraordinarias, descanso diario para trabajadoras externas, vacaciones, gratificaciones extraordinarias, jornada laboral, similar al régimen general.
- Inclusión en el Sistema de Seguridad Social con prestaciones reconocidas de asistencia médica, licencia de maternidad, pensión por vejez o invalidez.
- ! Obligación de afiliación y cotización propia al Sistema de Seguridad Social para las personas trabajadoras que trabajan menos de 60 horas mensuales en un mismo hogar.
- Sin derecho a prestación por desempleo.
- El tiempo de descanso entre jornadas de personas trabajadoras internas es de 10 horas (12 horas en el régimen general), aunque se deben compensar en las 4 semanas siguientes.
- Menor descanso semanal que el régimen general.





España: ¿por dónde avanzar?





+ ADOPCIÓN: · Ratificación de los Convenios OIT 183, 189 y 190.

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

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Real Decreto Legislativo 8/2015 (del 30 de octubre) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social	Trabajo doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artículo 251. Acción protectora.</p> <p>Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar tendrán derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en los términos y condiciones establecidos en este Régimen General de la Seguridad Social, con las siguientes peculiaridades:</p> <p>d) La acción protectora del Sistema Especial para Empleados de Hogar no comprenderá la correspondiente al desempleo.</p> <p>4. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>
Real Decreto 1620/2011 (del 14 de noviembre) por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE del 17 de noviembre de 2011)	Trabajo doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artículo 9. Tiempo de Trabajo</p> <p>4. Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.</p> <p>5. Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
<p>Real Decreto-Ley 29/2012 (del 28 de diciembre) de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (BOE del 31 de diciembre de 2012)</p>	<p>Trabajo doméstico remunerado</p> 	<p>Reformar</p> 	<p>2. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores. No obstante, estos últimos también podrán presentar la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral.</p> <p>Artículo 34 bis. Cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.</p> <p>2. El empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en este sistema especial, será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>

Guatemala*

* información actualizada con fecha de agosto de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1981 / RATIFICACIÓN 1982

Protocolo → FIRMA 2000 / RATIFICACIÓN 2002

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1961

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1960

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1994

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ! No ratificado

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ! No ratificado

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

✓ Constitución Política de la República de Guatemala, del 31 de mayo de 1985.

✓ Código de Trabajo de Guatemala. Decreto N.º 1.441 (del 16 de junio de 1961).

✓ Ley Orgánica del Seguro Social. Decreto N.º 295 del Congreso de la República (del 30 de octubre de 1946).

✓ Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Acuerdo de la Junta Directa N.º 1.124. Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia.

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



✓ Regulada en la Constitución (Art. 4) y en el *Código de Trabajo* (Art. 151).

Artículo 151. Se prohíbe a los patronos: a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

2 Libertad de elección de empleo



✗ Regulada en la Constitución (Art. 102), aunque el *Código del Trabajo* establece que:

Art. 147. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

3 Igualdad salarial

Regulada en la Constitución (Art. 102) y en el *Código del Trabajo* (Art. 89).

Aplicación de un criterio más restrictivo que el del **Convenio 100 de la OIT de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**, asociando igualdad de salarios a trabajos iguales.

4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 52 y 102), en el *Código del Trabajo* (Art. 151 al 154), y en la *Ley Orgánica de Seguro Social* (Art. 28).

Licencia por maternidad: 84 días (30 antes del parto y 54 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas (equivalentes a 112 días).

Cuantía y financiación: 100% remunerado, 2/3 a cargo de seguridad social y 1/3 a cargo del/a empleador/a.

Protección frente al despido: durante el embarazo y la lactancia.

5 Licencia de paternidad

Regulada por el *Código del Trabajo* (Art. 61).

Duración: 2 días.

Cuantía y financiación: 100% remunerado, 75% a cargo de la Seguridad Social y 25% del/a empleador/a.

6 Seguridad social

Regulada en la Constitución (Art. 100) y en la *Ley Orgánica del Seguro Social* (Art. 27 y 28). El *Acuerdo de la Junta Directa N.º 1.124* del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social dicta las normas sobre *Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia*.

En principio, mismos derechos para mujeres y hombres en materia de protección frente a enfermedad, riesgos de trabajo, vejez, invalidez y muerte.

La edad mínima de retiro es de **60 años tanto para hombres como para mujeres**, siempre que tengan acreditadas 240 contribuciones (Art. 15 del Acuerdo 1.124).

El monto de la pensión de vejez incluye una asignación familiar, calculada en función de los miembros del grupo familiar, pero solo se consideran **en ella a las esposas, convivientes o madres del cotizante, y los varones solo en caso de encontrarse totalmente incapacitados** (Art. 16 del Acuerdo 1124).

7 Cuidados

El *Código del Trabajo* establece, en su artículo 155, la obligación de acondicionar un local para la alimentación y cuidado de hijos menores de 3 años para empleadores que tengan a su servicio a **más de treinta trabajadoras**.

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en el *Código del Trabajo* (Art. 162 y 164).

- Fuero de maternidad igual que en régimen general.
- Sin derecho reconocido al salario mínimo legal.
- La remuneración comprende el suministro de habitación y manutención.
- Sin derecho al pago de horas extraordinarias.
- No sujeto a limitación de jornada.
- No tienen reconocido el descanso semanal obligatorio ni en días feriados.
- Derecho a vacaciones no reconocido expresamente.
- Exclusión de la cobertura ante riesgos de enfermedad común y pensiones por invalidez, vejez y supervivencia.

Guatemala: ¿por dónde avanzar?











- +** **ADOPCIÓN:** • Ratificación de los Convenios OIT 183, 189 y 190.
- !** **REFORMA:**
 - Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
 - Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas.
 - Ampliación de la licencia de paternidad.
 - Establecimiento del monto de la asignación familiar por vejez independientemente del sexo del familiar a cargo.
 - Obligación de local para alimentación y cuidado de menores de tres años a empleadores/as independientemente del sexo de las personas trabajadoras.
 - Asimilación de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as con el régimen general.
- x** **ELIMINACIÓN:** • Eliminación del Art. 147 del *Código del Trabajo* que limita la libre elección de empleo a las mujeres.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución Política de la República de Guatemala (del 31 de mayo de 1985)	Igualdad salarial 3	Reformar 	Artículo 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley; c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
Código de Trabajo de Guatemala. Decreto N.º 1.441 (del 16 de junio de 1961)	Libertad de elección de empleo 2	Eliminar 	Artículo 147. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones que limitan la libre elección de empleo a las mujeres, no amparadas en la protección de la maternidad y lactancia y que asimilan a las mujeres con menores de edad en materia de protección social.
	Igualdad salarial 3	Reformar 	Artículo 89. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
	Protección de la maternidad 4	Reformar 	Artículo 152. La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de ochenta y cuatro (84) días efectivos de descanso durante ese período. RECOMENDACIÓN: Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	<p>Artículo 61. Además de las contenidas en otros Artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:</p> <p>ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:</p> <p>3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.</p>
	Cuidados 7 	Reformar 	<p>Artículo 155. Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el «visto bueno» de la Inspección General de Trabajo.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Obligación por parte de los/las empleadores/as de acondicionar un local (centro infantil) para alimentación y cuidado de menores de tres años independientemente del sexo de las personas trabajadoras, reconociendo el derecho también a padres o, en su defecto, a las familias.</p>
	Trabajo doméstico remunerado 8 	Reformar 	<p>Artículo 162. Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.</p> <p>Artículo 164. El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.</p> <p>Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:</p> <p>a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y,</p> <p>b) Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p>
Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Acuerdo de la Junta Directa N.º 1.124 Reglamento Sobre Protección Relativa a Invalidez, Vejez y Supervivencia	Seguridad Social 6 	Reformar 	<p>Artículo 16. La pensión de vejez estará constituida por:</p> <p>a. El 50% de la remuneración base;</p> <p>b. El 0.5% de la remuneración base por cada seis meses de contribución que tenga el asegurado en exceso sobre los primeros 120 meses de contribución; y,</p> <p>c. Una asignación familiar equivalente al 10% del monto calculado según los incisos a. y b. anteriores, por cada una de las personas que conforman su grupo familiar, que se consideran sus beneficiarios:</p>

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
			<p>c.1. La esposa o la mujer cuya unión de hecho con el causante haya sido legalizada de acuerdo con el Código Civil, siempre que una u otra haya convivido con él hasta la fecha del riesgo. Si no resulta comprobada la convivencia, puede otorgarse la asignación familiar siempre que se compruebe que el asegurado le proporciona ayuda económica indispensable para la satisfacción de sus necesidades vitales.</p> <p>c.2. En defecto de la beneficiaria a que se refiere el inciso anterior, la compañera que haya convivido maridablemente con el asegurado durante un tiempo ininterrumpido no menor de dos años a la fecha del riesgo, aun cuando mantenga vínculo matrimonial no disuelto con tercera persona.</p> <p>c.3. Con relación a los incisos c.1. y c.2., se estima que también hay convivencia cuando por razones de trabajo el asegurado, se encuentre residiendo en lugar distinto al de su familia, si este hecho no le impide el cumplimiento de todas o la mayor parte de las obligaciones de su hogar.</p> <p>c.4. El varón para ser considerado dentro del grupo familiar afecto a una asignación familiar, debe estar totalmente incapacitado para el trabajo y cumplir con lo establecido en los tres incisos anteriores.</p> <p>c.5. Los hijos menores de 18 años, siempre que sean solteros y no estén pensionados por derecho propio.</p> <p>c.6. Los hijos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo, siempre que sean solteros y no estén pensionados por derecho propio.</p> <p>c.7. Los hijos adoptados legalmente por el asegurado, que sean menores de 18 años o mayores de edad incapacitados para el trabajo, sean solteros y no estén pensionados por derecho propio.</p> <p>c.8. Los hijos por nacer del asegurado, serán afectos a una asignación familiar, a partir de la fecha de su nacimiento.</p> <p>Para los fines del Instituto y los efectos del párrafo anterior, la filiación se prueba con las certificaciones de las actas del Registro Nacional de las Personas.</p> <p>A falta de éstas o si las mismas son defectuosas, incompletas o dudosas, el Instituto seguirá una investigación administrativa con el exclusivo objeto de determinar la condición de hijos para el derecho a pensión. El Instituto calificará si son idóneas, adecuadas y suficientes, las pruebas recabadas mediante este procedimiento para otorgar la asignación familiar correspondiente.</p> <p>c.9. La madre que no esté pensionada por derecho propio en este Programa, y dependa económicamente del asegurado.</p> <p>c.10. El padre que no esté pensionado por derecho propio en este Programa, esté total y permanentemente incapacitado para el trabajo, y dependa económicamente del asegurado.</p> <p>La pensión de Invalidez Total, Vejez y Gran Invalidez, no excederá del 80% de la remuneración base.</p> <p>En caso de exceder este límite, se reducirán proporcionalmente las asignaciones familiares y se reajustarán conforme disminuyan los beneficiarios que integran el grupo familiar del asegurado.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Establecimiento del monto de asignación familiar por vejez independientemente del sexo del familiar a cargo.</p> </div>

Honduras*

* información actualizada con fecha de septiembre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1983

Protocolo → NO FIRMADO / NO RATIFICADO

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



- C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1975
- C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1960
- C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ❗ No ratificado
- C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ❗ No ratificado
- C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ❗ No ratificado
- 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 de Honduras, Decreto N.º 131 (del 11 de enero de 1982).
- ✓ Código del Trabajo de Honduras, Decreto N.º 189 de 1959.
- ✓ Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto N.º 34-2000 (del 22 de mayo de 2000).
- ✓ Ley del Seguro Social y el Decreto N.º 080-2001 que contiene sus reformas (del 1 de junio de 2001).
- ✓ Reglamento General de la Ley del Seguro Social, Acuerdo N.º 003-JD-2005 del Instituto Hondureño de Seguridad Social (del 29 de junio de 2005).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 60 y 61) y en la *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer* (Art. 1 al 4, 6, 46 y 48).
- ❗ Aunque el Artículo 60 de la Constitución aún viene formulado del siguiente modo *"Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley."*

Por su parte, el Código civil contempla disposiciones discriminatorias respecto a la jefatura del hogar (Art. 167, 168, 239, 960).

2 Libertad de elección de empleo

- ✗ Regulada en la Constitución (Art. 127), aunque el *Código del Trabajo* establece que: **el trabajo de las mujeres debe ser adecuado** especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral (Art. 127); **las mujeres no pueden desempeñar labores insalubres o peligrosas** (Art. 128); y que, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, **las mujeres gozarán de un descanso intermedio de dos horas** (Art. 130).

3 Igualdad salarial

- ! Regulada en la Constitución (Art. 3), en el *Código del Trabajo* (Art. 367) y en la *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer* (Art. 44 y 53).

Aplicación de un criterio más restrictivo que el del Convenio 100 de la OIT de **igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**, asociando igualdad de salarios a trabajos iguales en intensidad y la calidad del mismo, clima y condiciones de vida y el tiempo de servicio del trabajador o trabajadora dentro de la misma empresa.

4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 111 Y 128), en el *Código del Trabajo* (Art. 124 y del 137 al 148), en la *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer* (Art. 51) y en la *Ley de Seguro Social* (Art. 39 al 41).

- ! **Licencia por maternidad: 10 semanas** (4 antes del parto y 6 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado, mixto (66% a cargo del Seguro Social y resto del/a empleador/a).

- ✓ **Protección frente al despido:** durante el embarazo y los 3 meses posteriores al parto.

5 Licencia de paternidad

- + No establecida por Ley.

6 Seguridad social

Regulada en la Constitución (Art. 142 y 143) y en la *Ley de Seguro Social*.

- ✓ Mismos derechos a seguros de enfermedad, vejez, desempleo, accidentes del trabajo y muerte.

- ! **Diferente edad de retiro para mujeres** (60 años) y hombres (65 años) con la obligación, en ambos casos, de haber cumplido con 180 cotizaciones (Art. 116 del *Reglamento de la Ley del Seguro Social*).

7 Cuidados

- ✓ La *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer* establece que la política nacional deberá considerar el establecimiento de medidas que aseguren responsabilidad compartida dentro de la vida familiar (Art. 10, 11 y 56).

- ! La *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer* (Art. 59) y el *Código del Trabajo* (Art. 142 y 143) regulan la obligación de establecer **centros de cuidado infantil por parte del/la empleador/a que tenga a su servicio más de 30 mujeres trabajadoras.**

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en el *Código del Trabajo* (Art. 149 al 165 y Art. 325), en la *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer* (Art. 50) y en *Ley de Seguro Social* (Art. 4).







- ✓
- Durante la jornada, 2 horas para las comidas.
 - Descanso absoluto entre jornadas de al menos 8 horas.
 - En días feriados, un descanso adicional de 6 horas.
 - Un día de descanso remunerado por cada 6 días de trabajo.
 - Derecho a vacaciones igual que en el régimen general.
- !
- Sin derecho a salario mínimo.
 - Pago en especie (habitación y alimentos) comprendido dentro de la remuneración.
 - Sin derecho a pago de horas extraordinarias.
 - No está sujeto a limitación de la jornada.
 - Descanso durante la jornada no especificado.
 - Excluidas del régimen del seguro social obligatorio.
 - Contrato escrito no obligatorio.

Honduras: ¿por dónde avanzar?















- + **ADOPCIÓN:**
- Firma y ratificación del Protocolo de la CEDAW.
 - Ratificación de los convenios OIT 156, 183, 189 y 190.
 - Adopción de la licencia de paternidad.
- ! **REFORMA:**
- Reforma del Art. 60 de la Constitución, que continúa manteniendo que todos los hombres nacen libres e iguales en derechos.
 - Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
 - Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas y financiado totalmente por el Seguro Social.
 - Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.
 - Reconocimiento del derecho a centros infantiles tanto a madres como a padres o, en su defecto, a las familias.
 - Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.
 - Reforma de disposiciones discriminatorias sobre jefatura de hogar en el Código Civil.
- x **ELIMINACIÓN:**
- Eliminación de Art. 127, 128 y 130 del Código de Trabajo que limitan la libre elección de empleo a las mujeres.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución de la República de Honduras, Decreto N.º 131 (del 11 de Enero de 1982)	Igualdad y no discriminación 1 	Reformar 	Artículo 60. Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la Ley. RECOMENDACIÓN: Reformulación del Art. 60 de la Constitución, que continúa manteniendo que todos los hombres nacen libres e iguales en derechos.
Código del Trabajo de Honduras, Decreto N.º 189 de 1959	Libertad de elección de empleo 2 	Eliminar 	Artículo 127. El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral. Artículo 128. Los menores que no hayan cumplido dieciséis (16) años de edad y las mujeres no podrán desempeñar las labores que este Código, el de Sanidad y los reglamentos de higiene y seguridad señalen como insalubres o peligrosas. Artículo 130. Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, las mujeres y los menores, gozarán de un descanso intermedio de dos (2) horas. RECOMENDACIÓN: Eliminación del Art. 127, 128 y 130 que limitan la libre elección de empleo a las mujeres no amparadas en la protección de la maternidad y lactancia, asimilándolas a los menores, en materia de protección laboral.
	Igualdad salarial 3 	Reformar 	Artículo 367. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida, y el tiempo de servicio del trabajador. A trabajo igual debe corresponder salario igual, sin discriminación alguna, siempre que el puesto, la jornada y las condiciones de eficiencia y tiempo e servicio, dentro de la misma empresa, sean también iguales, comprendiendo en este tanto los pagos hechos por cuota diaria como las gratificaciones, percepciones, habitación y cualquier otra cantidad que sea entregada a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	<p>Artículo 135. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso, retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las cuatro (4) semanas que precedan al parto y las seis (6) que le sigan y conservará el empleo y todos los derechos correspondientes a su contrato de trabajo.</p> <p>(...)</p> <p>Los patronos cubrirán la diferencia existente entre el subsidio económico que por maternidad dé el Instituto Hondureño de Seguridad Social, y a la retribución que conforme al Artículo anterior corresponde a la trabajadora en estado de gravidez.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT y asunción del pago en su totalidad por parte del Seguro Social, de manera que la licencia no suponga un coste para la empresa, evitando que ello se convierta en una fuente de discriminación indirecta para las mujeres.</p> </div>
	Cuidados 7 	Reformar 	<p>Artículo 142. Todo patrono que tenga a su servicio más de veinte (20) trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres (3) años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el visto bueno de la Inspección General del Trabajo.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Reconocimiento del derecho a centros infantiles tanto a madres como a padres o, en su defecto, a las familias.</p> </div>
	Trabajo doméstico remunerado 8 	Reformar 	<p>Artículo 153. Salvo prueba, en contrario se presume que la retribución de los domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos de calidad corriente y de habitación.</p> <p>Artículo 154. Al trabajo de los domésticos no se aplicarán las disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional, pero gozarán de un descanso absoluto de diez (10) horas diarias, de las cuales por lo menos ocho (8) han de ser nocturnas y continuas, y dos (2) deben destinarse las comidas. Durante los días feriados o de fiesta nacional que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis (6) horas y tendrán derecho a un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) de trabajo.</p> <p>Artículo 163. Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una (1) semana, dará derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del Artículo 104, a dar por concluido el contrato una vez transcurrido dicho término, sin otra obligación que pagar a la otra parte un (1) mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres (3) meses. Esta indemnización no podrá exceder del importe correspondiente a cuatro (4) meses de salario.</p>

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
			<p>Artículo 325. Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:</p> <p>b) Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;</p> <p>Sin embargo, tales personas no estarán obligadas a permanecer más de doce (12) horas diarias en su trabajo y tendrán derecho dentro de la jornada a un descanso mínimo de hora y media (1.30) que puede ser fraccionado en períodos no menores de treinta (30) minutos.</p> <div data-bbox="794 707 1426 808" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>
<p>Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto N.º 34-2000 (del 22 de Mayo de 2000)</p>	<p>Cuidados</p> <p>6 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artículo 59. Los empleadores y empleadoras están obligadas a promover la adecuación de espacios que permitan la satisfacción de las necesidades básicas en los lugares de trabajo (servicios sanitarios, comedores, despensas, enfermería y centros de cuidado infantil).</p> <p>En cuanto a los centros de cuidado infantil, será obligatorio su adecuación por parte del patrono que tenga a su servicio más de 30 mujeres trabajadoras, contando con el aporte de los padres de familia de acuerdo a su capacidad económica, con el propósito de atender a los niños y niñas menores de siete (7) años de edad, hijos de los trabajadores y trabajadoras.</p> <div data-bbox="794 1234 1378 1335" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Reconocimiento del derecho a centros infantiles tanto a madres como a padres o, en su defecto, a las familias.</p> </div>
<p>Reglamento General de la Ley del Seguro Social, Acuerdo N.º 003-JD-2005 del Instituto Hondureño de Seguridad Social, (del 29 de junio de 2005)</p>	<p>Protección de la maternidad</p> <p>4 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artículo 67. El subsidio de maternidad será igual al sesenta y seis (66%) del salario base mensual de referencia y se le otorgará a la asegurada que cumpla con los requisitos de Artículo 59 de presente Reglamento. El patrono pagará la diferencia hasta completar el total del salario que devenga la trabajadora.</p> <div data-bbox="794 1547 1469 1693" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asunción del pago en su totalidad de la remuneración de la licencia por maternidad por parte del Seguro Social, de manera que la licencia no suponga un coste para la empresa, evitando que ello se convierta en una fuente de discriminación indirecta para las mujeres.</p> </div>
	<p>Seguridad Social</p> <p>4 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artículo 116. Para tener derecho a la pensión mensual por vejez, el asegurado debe reunir los siguientes requisitos:</p> <p>a) Haber cumplido los 65 años de edad para el hombre y los 60 años de edad para la mujer; y,</p> <p>b) Acreditar por lo menos 180 cotizaciones mensuales.</p> <div data-bbox="794 1939 1378 2040" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.</p> </div>

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Código Civil de Honduras, de 1906	Igualdad y no discriminación 1 	Reformar 	<p>Artículo 167. Los cónyuges están obligados a guardarse fidelidad y a socorrerse mutuamente. El marido es el representante de la familia, y en su defecto la mujer.</p> <p>Artículo 168. El marido está obligado a vivir con su mujer y ésta a vivir con su marido y a seguirle donde quiera que traslade su residencia. Cesan estos derechos cuando su ejecución acarrea grave perjuicio a la mujer o al marido. En ningún caso podrá emplearse la fuerza pública para hacer efectivos estos derechos, ni serán objeto de procedimiento de policía.</p> <p>Artículo 239. La madre participa del poder paterno y debe ser oída en todo lo que se refiera a los intereses de los hijos; pero al padre es a quien especialmente corresponde durante el matrimonio, como jefe de la familia, dirigir, representar y defender a sus hijos menores, ante el juicio como fuera de él. Si hubiere conflicto entre los intereses del padre y los del hijo, se le nombrará a éste un curador especial.</p> <p>Artículo 960. Son llamados a la sucesión intestada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Los descendientes legítimos del difunto. 2.- Sus ascendientes legítimos. 3.- Sus colaterales legítimos. 4.- Sus hijos naturales o nietos naturales. 5.- Sus padres naturales o abuelos naturales. 6.- Sus hermanos naturales. 7.- El cónyuge sobreviviente. 8.- Los municipios. <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Reforma de disposiciones discriminatorias para las mujeres sobre jefatura de hogar en el Código Civil.</p> </div>

México*

* información actualizada con fecha de julio de 2020

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1981

Protocolo → FIRMA 1999 / RATIFICACIÓN 2002

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1952

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1961

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ! No ratificado

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2020

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ! No ratificado

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (última reforma publicada DOF del 6 de junio de 2019).

✓ Ley Federal del Trabajo (del 1 de abril de 1970) (última reforma publicada DOF del 2 de julio de 2019).

✓ Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (del 11 de junio de 2003) (última reforma publicada DOF del 14 de junio de 2018).

✓ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (del 2 de agosto de 2006) (última reforma publicada DOF del 21 de junio de 2018).

✓ Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 Y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (del 5 de noviembre de 2018) (última reforma publicada DOF del 12 de abril de 2019).

✓ Ley de Seguro Social de 1995 (última reforma publicada DOF del 2 de julio de 2019).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



✓ Regulada en la Constitución (Art. 1 y 4), en la *Ley Federal de Trabajo* (Art. 2, 56, 133, 164, 541 y 995), y en *Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación* (Art. 9).

La *Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación* establece, además, que los poderes públicos federales están **obligados a realizar las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas necesarias para garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades y el derecho a la no discriminación** (Art. 15 bis).

2 Libertad de elección de empleo



✓ Regulada en la Constitución (Art. 5), y en la *Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación* (Art. 9).

Artículo 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

3 Igualdad salarial

- ! Regulada en la Constitución (Art. 123), en la *Ley Federal de Trabajo* (Art. 5 y 86), y en la *Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos* (Art. 3).

Aplicación de un criterio más restrictivo que el del Convenio 100 de la OIT de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, asociando igualdad de salarios a trabajos iguales (en funciones, responsabilidad, jornada laboral, condición de eficiencia, etc.).

4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 123), en la *Ley Federal de Trabajo* (Art. 126, 132 y del 165-172), y en *Ley de Seguro Social* (Art. 11, 85, 94 y del 101-103).

- ! **Licencia por maternidad: 12 semanas** (6 antes del parto y 6 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

- ✓ **Cuantía y financiación:** 100% remunerado por el Seguro Social.

Protección frente al despido: conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo; mismo puesto de trabajo siempre que no haya transcurrido más de un año desde el parto.

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada en la *Ley Federal de Trabajo* (Art. 132), y en *Ley de Seguro Social* (Art. 11, 85, 94 y del 101-103).

Duración: 5 días.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo del/a empleador/a.

6 Seguridad social

Regulada en la *Ley de Seguro Social*.

- ✓
- Mismos derechos a seguros de riesgos de trabajo; invalidez y vida; y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. Cotizante y cónyuges, independientemente de su sexo.
 - Misma edad de retiro para mujeres y hombres: 65 años (Art. 162).

7 Cuidados

- ✓ La *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* establece que la política nacional deberá considerar el establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres (Art. 17, VIII).

- ! La Ley de Seguro Social reconoce el derecho a guarderías a la mujeres trabajadoras que no puedan proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia (y solo en su defecto al trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos).

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en la *Ley Federal de Trabajo* (Art. 127 y del 331 al 343), y en *Ley de Seguro Social* (Art. 12).

- ✓
- Derecho a Salario Mínimo.
 - Aseguramiento del régimen obligatorio de seguro social.
 - Limitación de la jornada laboral y derecho al pago de horas extras.
 - Descansos de jornada y semanales regulados.
 - Descanso en días feriados reconocido.
 - Derecho a vacaciones.
 - Indemnización por despido injustificado, igual al régimen general.
 - Prohibición de despido por embarazo.
 - Fuero de maternidad reconocido.
- !
- Pago en especie (habitación y alimentos) estimados en un 50% del salario en efectivo.
 - Excluidos/as del derecho a reparto de utilidades.
 - No tienen derecho a la reinstalación en caso de despido injustificado.

México: ¿por dónde avanzar?


















+ **ADOPCIÓN:** · Ratificación de los Convenios OIT 156, 183 y 190.

! **REFORMA:**

- Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
- Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas.
- Ampliación de la licencia de paternidad, financiación a cargo de la Seguridad Social.
- Reconocimiento del derecho a guardería a mujeres y hombres o, en su defecto, a las familias.
- Igualación plena de derechos laborales de trabajadoras/es domésticas/os con el resto de categorías de trabajadoras/es.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 (última reforma publicada DOF del 6 de junio de 2019)	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	Artículo 123 A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: V. Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo , debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo (...). RECOMENDACIÓN: Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.
Ley Federal del Trabajo (del 1 de abril de 1970) (última reforma publicada DOF del 2 de julio de 2019)	Igualdad salarial 3 	Reformar 	Artículo 5. Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad. Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	Artículo 170. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. RECOMENDACIÓN: Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.
	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	Artículo 132. Son obligaciones de los patrones: XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Trabajo doméstico remunerado 	Reformar 	<p>Artículo 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes: VI. Los trabajadores del hogar no participarán en el reparto de utilidades.</p> <p>Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.</p> <div data-bbox="799 696 1382 790" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>
Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (del 11 de junio de 2003) (última reforma publicada DOF del 21 de junio de 2018)	Igualdad salarial 	Reformar 	<p>Artículo 9. Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:</p> <p>IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.</p> <div data-bbox="799 1043 1382 1160" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p> </div>
Ley Federal de Remuneraciones de Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política (del 5 de noviembre de 2018) (última reforma publicada del 12 de abril de 2019)	Igualdad salarial 	Reformar 	<p>Artículo 3. Todo servidor público debe recibir una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que es proporcional a sus responsabilidades.</p> <p>V. Igualdad laboral: La remuneración compensa en igualdad de condiciones a puestos iguales en funciones, responsabilidad, jornada laboral y condición de eficiencia, sin perjuicio de los derechos adquiridos.</p> <div data-bbox="799 1489 1382 1606" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p> </div>
Ley de Seguro Social de 1995 (última reforma publicada DOF del 2 de julio de 2019)	Cuidados 	Reformar	<p>Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de no poder proporcionar cuidados durante la jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo.</p> <div data-bbox="799 1843 1382 1937" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Reconocimiento del derecho a centros infantiles tanto a madres como a padres o, en su defecto, a las familias.</p> </div>

Nicaragua*

* información actualizada con fecha de noviembre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1981

Protocolo → NO FIRMADO / NO RATIFICADO

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1958

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1967

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ! No ratificado

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2013

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ! No ratificado

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

✓ Constitución Política de la República de Nicaragua (con reformas incorporadas a 2014).

✓ Código del Trabajo, Ley N.º 185 (aprobada el 5 de septiembre de 1996).

✓ Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, Ley N.º 648 (del 14 de febrero de 2008).

✓ Código de Familia, Ley N.º 870 (del 24 de junio de 2014).

✓ Ley de Seguridad Social, Ley N.º 539 (del 12 de mayo de 2005).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

✓ Regulada en la Constitución (Art. 27 y 48), en el *Código del Trabajo* (Sección XI y Art. 138) y en la *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades* (Art. 19).

Artículo 27. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social.

2 Libertad de elección de empleo

✓ Regulada en la Constitución (Art. 86).

! El artículo 193 del *Código del Trabajo* establece límites en trabajos de manejo de carga para las mujeres.

Artículo 193. El manejo de carga que no sea ligera por parte de mujeres y menores de dieciocho años será limitado en su peso con relación a la de los trabajadores del sexo masculino.

3 Igualdad salarial

- ! Regulada en la Constitución (Art. 82), en el *Código del Trabajo* (Sección XII y Art. 138) y en la *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades* (Art. 19 y 20).

Aplicación de un criterio más restrictivo que el del Convenio 100 de la OIT de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, estableciendo el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres solo cuando prestan el mismo trabajo.

4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 74), en el *Código del Trabajo* (Art. 52 y del 140 al 144) y en la *Ley de Seguridad Social* (Art. del 88 al 92).

- ! **Licencia por maternidad: 12 semanas** (6 antes del parto y 8 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 60% de la remuneración semanal promedio, pagado en un 60% por el Seguro Social y un 40% por el/la empleador/a.

- ✓ **Protección frente al despido:** durante el embarazo y el permiso de maternidad.

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada en el *Código de Familia*.

Duración: 5 días.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo de la Seguridad Social.

6 Seguridad social

Regulada en la Constitución (Art. 61 y 82) y en la *Ley de Seguridad Social*.

- ✓ Mismos derechos a prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales.

Edad de retiro a los 60 años, tanto para hombres como para mujeres, con un periodo de cotización no inferior a las 750 semanas (Art. 49 y 50).

- ! El artículo 96 de la *Ley de Seguridad Social* establece que **la compañera de vida del trabajador**, gozará de todos los derechos de la Ley, siempre y cuando conviva en el mismo núcleo, con dos años de convivencia o haya tenido hijo/a con el asegurado.

7 Cuidados

- ! El artículo 139 del *Código del Trabajo* establece que, en el caso del trabajo de **mujeres con obligaciones familiares** las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos, podrán prever la adopción de **sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado**.

- ✓ El artículo 13 de la *Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades* establece que los órganos y poderes públicos deben establecer sistemas de contabilización del trabajo doméstico no remunerado, mediante una **Cuenta Satélite**.

El *Código de Familia* establece la coparticipación en las responsabilidades familiares de hombres y mujeres (Art. 2 y 79).

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado por el *Código de Trabajo* (Art. 24 y del 145 al 154) y la *Ley de Seguridad Social* (Art. 5)

- ✓
- Derecho a descanso diario.
 - Incorporadas al régimen de salarios mínimos.
 - Fuera de maternidad igual que en el régimen general.
 - Inclusión en el sistema de Seguridad Social.



- !
- Contrato de trabajo verbal permitido.
 - Pago en especie se estima en hasta el 50% del salario en dinero.
 - Sin derecho al pago de horas extraordinarias.
 - No está sujeto a limitación de la jornada.
 - No tienen reconocido expresamente el derecho a vacaciones.

Nicaragua: ¿por dónde avanzar?









- +
- ADOPCIÓN:**
- Ratificación del Protocolo Facultativo de la CEDAW.
 - Ratificación de los Convenios OIT 156, 183 y 190.
- !
- REFORMA:**
- Eliminación de los límites de peso en los trabajos de carga para las mujeres o, en su defecto, delimitación del peso tanto para hombres como para mujeres.
 - Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
 - Ampliación de la licencia de maternidad remunerada al 100% del salario y asunción del pago en su totalidad por parte del Seguro Social.
 - Ampliación de la licencia de paternidad.
 - Ampliación de los derechos de la Seguridad Social al compañero de vida de las trabajadoras, en las mismas condiciones que para los trabajadores.
 - Reconocimiento de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado también para los trabajadores (hombres) con responsabilidades familiares.
 - Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución Política de la República de Nicaragua (con reformas incorporadas a 2014)	Igualdad salarial 3 	Reformar 	Artículo 82. Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: 1. Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
Código del Trabajo, Ley N.º 185 (aprobada el 5 de septiembre de 1996)	Libertad de elección de empleo 2 	Reformar 	Artículo 193. El manejo de carga que no sea ligera por parte de mujeres y menores de dieciocho años será limitado en su peso con relación a la de los trabajadores del sexo masculino. RECOMENDACIÓN: Eliminación de los límites de peso en los trabajos de carga para las mujeres o, en su defecto, delimitación del peso tanto para hombres como para mujeres.
	Igualdad salarial 3 	Reformar 	XIII. Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	<p>Artículo 141. Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo-tercer mes.</p> <p>Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal.</p> <p>Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.</p> <p>El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.</p> </div>
	Cuidados 7 	Reformar 	<p>Artículo 139. En el caso del trabajo de mujeres con obligaciones familiares las leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.</p> <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Reconocimiento de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado, también para los trabajadores (hombres) con responsabilidades familiares.</p> </div>
	Trabajo doméstico remunerado 8 	Reformar 	<p>Artículo 146. La retribución del trabajador del servicio doméstico comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad corriente, el suministro de habitación cuando el trabajador duerma en la casa donde trabaja.</p> <p>Para el pago de las prestaciones, se tomarán en cuenta los alimentos y habitación que se den al servidor doméstico con un valor estimado equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero.</p> <p>Artículo 24. El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Al trabajo en el campo; b) Al servicio doméstico; y c) A los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días. <div style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Ley de Igualdad de Derechos y Oportunidades, Ley N.º 648 (del 14 de febrero de 2008)	Igualdad salarial 3 	Reformar 	<p>Artículo 19. En las políticas de empleo, planes, programas y proyectos de inserción laboral deberán aplicar los siguientes lineamientos:</p> <p>2) Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario por igual trabajo, acorde con su experiencia laboral, preparación académica, nivel de responsabilidad del cargo, así mismo gozar de los derechos laborales y beneficios sociales que les corresponde.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p>
Código de Familia, Ley N.º 870 (del 24 de junio de 2014)	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	<p>Artículo 79 Derechos y responsabilidades de los cónyuges (...)</p> <p>El cónyuge o conviviente en unión de hecho estable declarada notarialmente, tendrá derecho a cinco días calendarios de permiso con goce de salario y sin pérdida de ninguna prestación social con ocasión del parto de su cónyuge o conviviente.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.</p>
Ley de Seguridad Social, Ley N.º 539 (del 12 de mayo de 2005)	Seguridad Social 6 	Reformar 	<p>Artículo 96. Para todos los efectos de esta Ley, la compañera de vida del trabajador, gozará de todos los derechos, siempre y cuando conviva en el mismo núcleo, con dos años de convivencia o haya tenido hijo con el asegurado, dentro de las condiciones que establezca la normativa específica.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación de los derechos de la Seguridad de Social al compañero de vida de las trabajadoras, en las mismas condiciones que para los trabajadores.</p>
Ley de Seguridad Social, Ley N.º 539 (del 12 de mayo de 2005)	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	<p>Artículo 88. El INSS pagará el 60% del subsidio de descanso por maternidad, a la trabajadora asegurada activa o cesante que acredite dieciséis cotizaciones semanales dentro de las últimas treinta y nueve semanas que precedan a la presunta fecha del parto y el empleador aportará el 40% restante. Si no hubiera cumplido los requisitos de cotización, le corresponderá al empleador aportar el 100%, según el Código del Trabajo. La trabajadora cesante conservará este derecho durante veintitrés semanas posteriores a la cesantía.</p> <p>Artículo 89. El subsidio de descanso por maternidad será equivalente al 60% de la remuneración semanal promedio, calculado en igual forma al señalado para el subsidio de enfermedad y se otorgará durante las cuatro semanas anteriores y las ocho semanas posteriores al parto, que serán obligatorias descansar.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Remuneración de la licencia de maternidad al 100% del salario y asunción del pago en su totalidad por parte del Seguro Social, de manera que la licencia no suponga un coste para la empresa, evitando que ello se convierta en una fuente de discriminación indirecta para las mujeres.</p>

Panamá*

* información actualizada con fecha de septiembre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1981

Protocolo → FIRMA 2000 / RATIFICACIÓN 2001

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1964

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1966

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ! No ratificado

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

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 Política de la República de Panamá, de 1972.
- ✓ Código de Trabajo, Decreto de Gabinete N.º 252 (del 30 de diciembre de 1971) (contiene las modificaciones de la Ley N.º 44 del 12 de agosto de 1995).
- ✓ Ley N.º 4 (del 29 de enero de 1999) por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres.
- ✓ Ley N.º 27 (del 23 de mayo de 2017) que crea la licencia de paternidad para los trabajadores de empresas privadas y los servidores públicos.
- ✓ Ley N.º 51 (del 27 de diciembre de 2005) que reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y dicta otras disposiciones.
- ✓ Resolución N.º 52, 805-2018-J.D. de la Caja de Seguro Social (del 29 de agosto de 2018).
- ✓ Ley N.º 56 (del 11 de julio de 2017) que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas estatales.

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 19) y de *Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* (Art. 1 y 8).

Panamá cuenta, además, con la Ley N.º 56, del 11 de julio de 2017, que establece la participación de las mujeres en las juntas directivas estatales, la cual fija una **cuota mínima del 30% de representación de mujeres en las Juntas Directivas** de las instituciones del Gobierno Central, descentralizadas, empresas públicas, intermediarios financieros y aquellas reguladas por estos.

2 Libertad de elección de empleo



- ✗ El artículo 104 del *Código de Trabajo* establece que:

Está prohibido el trabajo de la mujer en las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

3 Igualdad salarial

- ! Regulada en la Constitución (Art. 67), en el *Código de Trabajo* (Art. 10) y en la *Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres* (Art. 8).

Aplicación de un criterio más restrictivo que el del Convenio 100 de la OIT de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, asociando igualdad de salarios a trabajos en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio, iguales.

4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 56 y 72), en el *Código de Trabajo* (Art. 105 al 116) y en *Ley de la Caja de Seguro Social* (Art. 139 y 146).

- ✓ **Licencia por maternidad: 14 semanas** (6 antes del parto y 8 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

- ! **Cuantía y financiación:** 100% remunerado, mixto (a cargo del Seguro Social y del/a empleador/a).

- ✓ **Protección frente al despido:** durante el embarazo y la licencia de maternidad.

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada en la Ley que crea la licencia de paternidad.

Duración: 3 días hábiles.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo del/a empleador/a.

6 Seguridad social

Regulada en la Constitución (Art. 113) y en la *Ley de la Caja de Seguro Social*.

- ✓ Mismos derechos a seguros de riesgos de trabajo e invalidez; y retiro y cesantía. Cotizante y cónyuges independientemente de su sexo.

- ! **Diferente edad de retiro para mujeres** (57 años) **y hombres** (62 años) con la obligación, en ambos casos, de haber cotizado un mínimo de 240 cuotas.

El monto de la pensión de vejez incluye una asignación familiar, en función de los miembros del grupo familiar, pero solo se consideran **en ella las esposas o convivientes del cotizante, y los varones en caso de encontrarse totalmente incapacitados** (Art. 176).

7 Cuidados

- ✓ La *Ley de la Caja de Seguro Social* (Art. 79) reconoce el **derecho a la afiliación voluntaria a los hombres y mujeres que se dedican de manera exclusiva a la atención y cuidado de su familia.**

La *Ley de igualdad de Oportunidades para las Mujeres* orienta la creación y ampliación de **centros de apoyo infantil y comunitario** que permitan a las mujeres incorporarse a la vida social y económica. En el ámbito familiar, recoge que el Estado favorecerá la **distribución equitativa de las responsabilidades entre los miembros de la pareja.**

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en el *Código de Trabajo* (Art. 127 y del 331 al 343), en *Ley de Seguro Social* (Art. 12) y en la *Resolución N.º 52, 805-2018-J.D. de la Caja de Seguro Social* (Art. 61 al 72).

- ✓
- Descanso diario absoluto de 21:00 a 06:00 horas.
 - Un día de descanso semanal obligatorio.
 - Descanso en los días festivos.
 - Derecho a vacaciones igual que en el régimen general.
 - Fuero de maternidad igual que en el régimen general.
 - Afiliación obligatoria al régimen de la Caja de Seguro Social.









- !
- Salario mínimo especial.
 - Pago en especie (habitación y alimentos) comprendido dentro de la remuneración.
 - No está sujeto a limitación de la jornada.
 - Descanso durante la jornada no especificado.
 - Contrato escrito no obligatorio.





Panamá: ¿por dónde avanzar?







- + ADOPCIÓN:** • Ratificación de los Convenios OIT 156, 183 y 190.
- ! REFORMA:**
 - Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
 - Subsidio de maternidad financiado totalmente por la Seguridad Social.
 - Ampliación de la licencia de paternidad y asunción del pago en su totalidad por parte del Seguro Social.
 - Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.
 - Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.
- ✗ ELIMINACIÓN:** • Artículo 104 del Código de Trabajo que limita la libre elección de empleo a las mujeres.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución Política de la República de Panamá de 1972	Igualdad salarial 3 	Reformar 	Artículo 67. A trabajo igual en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
Código de Trabajo Decreto de Gabinete N.º 252 (del 30 de diciembre de 1971) (contiene las modificaciones de la Ley N.º 44 de 12 de agosto de 1995)	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	Artículo 107. Toda trabajadora en estado de gravidez gozará de descanso forzoso retribuido del mismo modo que su trabajo, durante las seis semanas que precedan al parto y las ocho que le sigan. En ningún caso el período de descanso total será inferior a catorce semanas, pero si hubiese retraso en el parto, la trabajadora tendrá derecho a que se le concedan, como descanso remunerado, las ocho semanas siguientes al mismo. El empleador cubrirá la diferencia entre el subsidio económico que otorga la Caja de Seguro Social por maternidad y la retribución que, conforme a este Artículo, corresponde a la trabajadora en estado de gravidez. (...) RECOMENDACIÓN: Asunción del pago en su totalidad de la remuneración de la licencia por maternidad por parte del Seguro Social, de manera que la licencia no suponga un coste para la empresa, evitando que ello se convierta en una fuente de discriminación indirecta para las mujeres.
Libertad de elección de empleo 2 	Eliminar 	Artículo 104. Está prohibido el trabajo de la mujer en: 2. Las actividades insalubres determinadas por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. RECOMENDACIÓN: Eliminación del Art. 104 del Código de Trabajo que limita la libre elección de empleo a las mujeres	
Igualdad salarial 3 	Reformar 	Artículo 10. Se garantiza el principio de igualdad de salario. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, corresponde igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicios y cualesquiera sumas o bienes que se dieran a un trabajador por razón de la relación de trabajo. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.	

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	<p>Trabajo doméstico remunerado</p> <p>8 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artículo 67. El contrato de trabajo constará por escrito; se firmará al inicio de la relación de trabajo en tres ejemplares, uno por cada parte. La empresa conservará el suyo, al trabajador se le entregará su ejemplar al momento de la firma y el otro se remitirá a la Dirección General de Trabajo, o a las direcciones regionales del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, que llevará un registro diario de los contratos presentados.</p> <p>Se exceptúan los contratos referentes a:</p> <p>2. Servicio doméstico.</p> <p>Artículo 211. El empleador no podrá poner término a la relación de trabajo por tiempo indefinido, sin que medie alguna causa justificada prevista por la ley y según las formalidades de ésta.</p> <p>Artículo 212. Se exceptúan de lo dispuesto en lo Artículo anterior, los siguientes casos:</p> <p>2. Trabajadores domésticos.</p> <p>Artículo 231. Las relaciones de los trabajadores domésticos se regirán por las siguientes normas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El contrato podrá ser verbal o escrito, pero en todo caso regirá la presunción prevista en el Artículo 69. 2. El trabajo de los domésticos no estará sujeto a horario, pero gozarán ellos por lo menos de un descanso absoluto desde las 9 p.m. a 6 a.m. y de descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas. El empleado doméstico gozará de descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo de ciento por ciento sobre el salario devengado. <p>9. Salvo pacto en contrario, se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y habitación. La alimentación deberá ser sana, abundante y nutritiva, y la habitación cómoda e higiénica.</p> <div data-bbox="799 1491 1465 1597" style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>
<p>Ley N.º 4 (del 29 de enero de 1999) por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres</p>	<p>Igualdad salarial</p> <p>3 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artículo 8. El Estado garantizará el cumplimiento y ejercicio de los derechos de ciudadanía de la mujer, a través de las siguientes acciones de política pública:</p> <p>5. Incorporar las recomendaciones de los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración por igual trabajo del hombre y la mujer y sobre la discriminación por razones de sexo en el empleo y ocupación.</p> <div data-bbox="799 1917 1465 2022" style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p> </div>

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
<p>Ley N.º 27 (del martes 23 de mayo de 2017) que crea la licencia de paternidad para los trabajadores de empresas privadas y los servidores públicos</p>	<p>Licencia de paternidad</p> <p>5 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artículo 3. La licencia de paternidad que establece esta Ley será por el término de tres días hábiles, que serán computados como tiempo efectivo de servicio, periodo en el cual el beneficiario no podrá laborar para otro empleador o por cuenta propia.</p> <div data-bbox="794 546 1417 651" style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad y asunción del pago en su totalidad por parte del Seguro Social.</p> </div>
<p>Ley N.º 51 (del 27 de diciembre de 2005) que reforma la Ley Orgánica de la Caja de Seguro Social y dicta otras disposiciones</p>	<p>Seguridad Social</p> <p>6 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artículo 170. Cálculo de la Pensión de Retiro por Vejez. Dentro de la banda indicada en el Artículo 168, el monto mensual de la Pensión de Retiro por Vejez se calculará sobre el salario base de que trata el Artículo anterior, aplicando los incrementos o deducciones de que trata este Artículo, según la tasa de reemplazo que corresponda a las condiciones de cuotas y edad al momento del retiro, de la siguiente manera: La tasa básica de reemplazo será del sesenta por ciento (60%) para las edades y cuotas de referencia. La edad de referencia será de cincuenta y siete años para las mujeres y sesenta y dos años para los hombres. El número de cuotas de referencia que será de ciento ochenta hasta el 31 de diciembre de 2007; de doscientas dieciséis a partir del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012, y de doscientas cuarenta cuotas a partir del 1 de enero de 2013.</p> <p>(...)</p> <p>Artículo 176. Derecho a recibir la asignación familiar. Los asegurados que se pensionen por invalidez y los pensionados por vejez, una vez hayan alcanzado o superado la edad de referencia para la Pensión de Retiro por Vejez, tendrán derecho a recibir mensualmente y en adición a su pensión:</p> <p>1. Veinte balboas (B/.20.00) si el pensionado tiene cónyuge o si el cónyuge de la beneficiaria de la pensión es inválido. También tendrá derecho a esta prestación, el pensionado cuya compañera conviva con él en unión libre, a condición de que no haya existido impedimento legal para contraer matrimonio y de que la vida en común se haya iniciado por lo menos cinco años antes del otorgamiento de la pensión. La vida en común será probada, de acuerdo con las normas reglamentarias que dicte al efecto la Caja de Seguro Social. Si la compañera se encuentra en estado de gravidez del pensionado o si tienen hijos en común, se prescindirá del requisito de declaración previa.</p> <p>(...)</p> <div data-bbox="794 1800 1433 1906" style="border: 1px solid purple; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.</p> </div>

Paraguay*

* información actualizada con fecha de noviembre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención FIRMA — / RATIFICACIÓN 1987

Protocolo FIRMA 1999 / RATIFICACIÓN 2001

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1960

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1967

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 2007

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2013

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ! No ratificado

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

- ✓ Constitución Nacional (del 20 de junio de 1992).
- ✓ Ley N.º 213, que establece el Código del Trabajo (del 29 de octubre de 1993).
- ✓ Ley N.º 5.508 de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna (del 28 de octubre de 2015).
- ✓ Decreto N.º 7.550, por el cual se reglamenta la Ley N.º 5.508 (del 28 de octubre de 2015) de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna (del 8 de agosto 2017).
- ✓ Decreto-Ley N.º 1.860, por el cual se modifica el Decreto Ley N.º 18.071 (del 18 de febrero de 1943) de creación del Instituto de Previsión Social del 1 de diciembre de 1950.
- ✓ Ley N.º 98/92 (del 31 de diciembre de 1992), que establece el régimen unificado de jubilaciones y pensiones y modifica las disposiciones del Decreto-Ley N.º 1.860/50 aprobado por la Ley N.º 375/56 y las leyes complementarias N.º 537 (del 20 de septiembre de 1958), N.º 430 (del 28 de diciembre de 1973) y N.º 1.286 (del 4 de diciembre de 1987). Modificada por la Ley N.º 2.263 (del 16 de octubre de 2003).
- ✓ Ley N.º 3.338/2007 que aprueba el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares (del 22 Octubre de 2007).
- ✓ Ley N.º 4.933, que autoriza la incorporación voluntaria de trabajadores independientes, empleadores, amas de casa y trabajadores domésticos al seguro social - fondo de jubilaciones y pensiones del instituto de previsión social (del 14 marzo de 2013).
- ✓ Ley N.º 5.407 de Trabajo Doméstico (del 13 octubre de 2015). Modificada por la Ley N.º 6.338 (del 1 de julio de 2019).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 46-48 y 88) y en el *Código del Trabajo* (Art. 9 y 128).

Art. 88. No se admitirá discriminación alguna entre los trabajadores por motivos étnicos, de sexo, edad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

2 Libertad de elección de empleo

- ! Regulada en la Constitución (Art. 86) y en el *Código del Trabajo* (Art. 47).

Prohíbe a las mujeres la realización de trabajos peligrosos o insalubres.

3 Igualdad salarial

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 92) y en el *Código del Trabajo* (Art. 67).

Art. 229. (...) A trabajo de igual valor, de la misma naturaleza o no, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en antigüedad y merecimientos.

4 Protección de la maternidad

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 89), en el *Código del Trabajo* (Art. 129-136), en la *Ley de Promoción y Protección de la Maternidad y Lactancia Materna* (Art. 1, 5, 10-17, 60, 70, 80 y 90) y en el *Decreto que reglamenta la ley*, y en la *Ley de la Seguridad Social* (Art. 36-39)

Licencia por maternidad: 18 semanas

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado por el Instituto de Previsión Social.

Protección frente al despido: hasta la finalización de la licencia por maternidad.

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada por el *Código del Trabajo* (Art. 89), en la *Ley de Promoción y Protección de la Maternidad* (Art. 13) y en el *Decreto que reglamenta la ley* (Art. 14 y 15)

Duración: 15 días hábiles.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo del empleador.

6 Seguridad social

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 95), en el *Código de Trabajo* (Art. 67 y 382), en el *Decreto de la Seguridad Social* (Art. 1 y 2) y la *Ley de pensiones y jubilaciones* (Art. 2, 59 y 60).

Mismos derechos a seguros de riesgos de enfermedad no profesional, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, invalidez, vejez y muerte. Cotizante y cónyuges independientemente de su sexo.

Jubilación a los 60 años de edad para ambos sexos con 25 años cotizados o a los 55 años de edad con 30 años de cotización y una reducción del 20%.

7 Cuidados

- ✓ Regulado en la Constitución (Art. 50 y 55), en el *Código de Trabajo* (Art. 134, 261-271) y en la *Ley de Trabajadores con Responsabilidades Familiares* (Art. 1-8).

Obliga a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a tener **guarderías en el centro de trabajo** o sustituirlo por una suma de dinero.

Regula el derecho a la percepción de una suma equivalente al **5% del SMI por hijo a cargo**, por parte del Instituto de Previsión Social.

Reconoce mismos derechos y obligaciones a ambos progenitores.

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en el *Código del Trabajo* (Art. 148-156) y en la *Ley del Trabajo Doméstico* (Art. 1-24) (modificada por la *Ley N.º 6.338*).







- ✓
- Derecho a la prima de servicios (aguinaldo).
 - Descanso legal remunerado en los días festivos o feriados y descansos diarios y semanales.
 - Derecho a vacaciones.
 - Fuero maternidad reconocido.
 - Pago de horas extra.
 - Limitación de jornada.
 - Salario mínimo legal.
 - Seguridad Social equiparada al Régimen General.
- !
- Alimentación y habitación incluidas en el salario si este es "puertas adentro".

Paraguay: ¿por dónde avanzar?

- + **ADOPCIÓN:** · Ratificación de los Convenios OIT 183 y 190.
- ! **REFORMA:** · Ampliación de la licencia de paternidad.
· Eliminación de la alimentación y de la habitación dentro de la retribución de trabajadores/as domésticos/as "puertas adentro".
- x **ELIMINACIÓN:** · Eliminación de las restricciones a la libre elección de empleo de las mujeres, relativas a la realización de trabajos peligrosos o insalubres.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Ley N.º 213, que establece el Código del Trabajo (del 29 de octubre de 1993)	Libertad de elección de empleo 2 	Eliminar 	Artículo 47. Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato: b) las que fijen labores peligrosas o insalubres para las mujeres y los menores de dieciocho años; RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones que limitan la libre elección de empleo a las mujeres, no amparados en la protección de la maternidad y lactancia y que asimilan a las mujeres con los menores en materia de protección laboral.
Ley N.º 5.508 de Promoción, Protección de la Maternidad y Apoyo a la Lactancia Materna (del 28 de octubre de 2015)	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	Artículo 13. Otros Permisos Laborales. Se establecen además los siguientes permisos laborales relacionados con la maternidad y la paternidad: b. Permiso por Paternidad: serán concedidos, con carácter irrenunciable, a todo trabajador padre de recién nacido, 2 (dos) semanas posteriores al parto, con goce de sueldo, a cargo del empleador. Durante el período el padre deberá inscribir al niño o niña ante la Dirección General del Registro del Estado Civil de las Personas, y tramitar los documentos requeridos para iniciar la solicitud de la cédula de identidad ante el Departamento de Identificaciones de la Policía Nacional. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.
Ley N.º 5.407 de Trabajo Doméstico (del 13 de octubre de 2015). Modificada por la Ley N.º 6.338 (del 1 de julio de 2019)	Trabajo doméstico remunerado 8 	Reformar 	Artículo 12. Derecho a la alimentación y habitación. Salvo prueba en contrario, se presume que la retribución convencional del trabajador doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y para los que presten servicios sin retiro, el suministro de habitación. RECOMENDACIÓN: Eliminación de la alimentación y de la habitación dentro de la retribución de trabajadores/as domésticos/as «puertas adentro».

Perú*

* información actualizada con fecha de agosto de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1981 / RATIFICACIÓN 1982

Protocolo → FIRMA 2000 / RATIFICACIÓN 2001

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1953

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1970

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1986

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ✓ 2016

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ❗ No ratificado

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ❗ No ratificado

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

- ✓ Constitución Política del Perú de 1993.
- ✓ Texto Único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral Decreto Supremo N.º 003-97-TR (del 21 de marzo de 1997).
- ✓ Ley N.º 28.983 Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (del 12 de marzo de 2007).
- ✓ Ley N.º 26.772 Dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato (del 14 de abril de 1997).
- ✓ Ley N.º 30.709 que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Mujeres y Varones (del 26 de diciembre de 2017).
- ✓ Ley N.º 30.367 que Protege a la Madre Trabajadora contra el Despido Arbitrario y Prolonga su Periodo de Descanso (del 6 de noviembre de 2015).
- ✓ Ley N.º 26.644 Precisan el goce del derecho de descanso prenatal y post-natal de la trabajadora gestante (del 19 junio de 1996).
- ✓ Ley N.º 29.409 que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada (del 18 de septiembre de 2009).
- ✓ Ley N.º 26.504 Modifican el Régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones, el Sistema Privado de Fondos de Pensiones y la estructura de contribuciones al FONAVI (del 8 de julio de 1995).
- ✓ Ley N.º 24.705 Reconocen a las amas de casa y/o madres de familia la calidad de Trabajadoras independientes (del 22 de junio de 1987).
- ✓ Ley N.º 27.986 de los Trabajadores del Hogar (del 2 de julio de 2003).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 2 y 26), en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Art. 29), en la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Art. 1 y 2), en la Ley que Dispone que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa (Art. 1 y 2) y en la Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Mujeres y Varones (Art. 5).

2 Libertad de elección de empleo



- ✓ No existe normativa que restrinja la libertad en la elección de empleo a las mujeres en Perú.

3 Igualdad salarial

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 24), en la *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (Art. 6 f) y en la *Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Mujeres y Varones* (Art. 1, 2 y 3).

La *Ley de Igualdad de Oportunidades* establece idéntica remuneración por trabajo de igual valor.

4 Protección de la maternidad

Regulada en la Constitución (Art. 23), en la *Ley de Productividad y Competitividad Laboral* (Art. 29), en la *Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres* (Art. 6), en la que *Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Mujeres y Varones* (Art. 6) y en la *Ley que Precisa el goce del derecho de descanso pre-natal y post-natal de la trabajadora gestante*.

- ! **Licencia por maternidad: 90 días** (45 antes del parto y 45 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas (equivalentes a 112 días).

- ✓ **Cuantía y financiación:** 100% remunerado por la Seguridad Social.

Protección frente al despido: la madre goza de protección frente al despido desde la gestación hasta los 90 días posteriores a parto.

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada por la *Ley que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad*.

Duración: 10 días laborales.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo de la Seguridad Social.

6 Seguridad social

Regulada en la Constitución (Art. 10) y en la *Ley N.º 26.504 Modifican el Régimen de Prestaciones de Salud, el Sistema Nacional de Pensiones, el Sistema Privado de Fondos de Pensiones y la estructura de contribuciones al FONAVI* (Art. 9).

- ✓ Mismos derechos a seguros de riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

La edad mínima de retiro es de **65 años tanto para hombres como para mujeres**. Se requieren 20 años de contribuciones.

7 Cuidados

- ✓ La Constitución establece la **corresponsabilidad en la maternidad y paternidad** (Art. 6).

A su vez existe la *Ley reconoce a las amas de casa y/o madres de familia la calidad de Trabajadoras independientes* (Art. 1 y 2) otorgándoles el derecho a acceder al sistema de pensiones y al sistema de seguridad de salud.

Por último, la *Ley que incluye el Trabajo no Remunerado en las Cuentas Nacionales* reconoce **el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza**, debiendo cuantificarse en las cuentas públicas (Art.1).

8 Trabajo doméstico remunerado

- ✓ Derecho a pago de horas extraordinarias. Jornada laboral, descanso semanal y fuero de maternidad, igual al régimen general.

- !
 - Remuneración mínima vital no obligatoria.
 - Descanso durante la jornada y diario no previsto.
 - Derecho a vacaciones inferior al régimen general.
 - Inclusión en el seguro social obligatorio, pero con riesgos solo a corto plazo.
 - Comprendidas en el régimen de la seguridad social obligatoria, siempre que trabajen la jornada mínima de 4 horas diarias.







Perú: ¿por dónde avanzar?



+ **ADOPCIÓN:** · Ratificación de los Convenios OIT 189 y 190.

! **REFORMA:** · Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de 14 semanas.
 · Ampliación de la licencia de paternidad.
 · Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as con el régimen general.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Ley N.º 26.644 Precisan el goce del derecho de descanso prenatal y post-natal de la trabajadora gestante (del 19 de junio de 1996)	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	Artículo 1. Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 49 días de descanso prenatal y 49 días de descanso postnatal. El goce de descanso prenatal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable de parto. RECOMENDACIÓN: Incremento de la licencia por maternidad al piso mínimo de 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.
Ley N.º 29.409, que Concede el Derecho de Licencia por Paternidad a los Trabajadores de la Actividad Pública y Privada (del 18 de septiembre de 2009)	Licencia paternidad 5 	Reformar 	Artículo 2. De la licencia por paternidad 2.1 La licencia por paternidad a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el empleador al padre por diez (10) días calendario consecutivos en los casos de parto natural o cesárea. 2.2 En los siguientes casos especiales el plazo de la licencia es de: a) Veinte (20) días calendario consecutivos por nacimientos prematuros y partos múltiples. b) Treinta (30) días calendario consecutivos por nacimiento con enfermedad congénita terminal o discapacidad severa. c) Treinta (30) días calendario consecutivos por complicaciones graves en la salud de la madre. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad
Ley N.º 27.986 de los Trabajadores del Hogar (del 2 de julio de 2003)	Trabajo doméstico remunerado 8 	Reformar 	Artículo 3. Celebración del contrato de trabajo. El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita. Artículo 5. El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes. El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración. La remuneración será pagada por períodos mensuales, quincenales o semanales. Los trabajadores del hogar deberán extender constancia de los pagos que recibe, la cual servirá de prueba de otorgamiento de la remuneración. Las características mínimas del mismo serán fijadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. Artículo 12. Vacaciones. Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios. RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.

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)

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1980

Protocolo → FIRMA 2000 / RATIFICACIÓN 2002

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



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.º 7/2009 (del 12 de febrero) que aprueba la revisión del Código del Trabajo.
- ✓ Ley N.º 60/2018 (del 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.º 89/2009 (del 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.º 90/2019, Refuerzo de la Protección de los padres.
- ✓ Ley N.º 110/2009 (del 16 de septiembre) Código de Regímenes contributivos del Sistema de Seguridad Social.
- ✓ Ordenanza N.º 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.º 235/92 (del 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).

Licencia por 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 la licencia por 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.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
<p>Decreto-Ley N.º 235/92 (del 24 de octubre) por el que se establece el régimen jurídico de las relaciones de trabajo que rigen el contrato de servicio doméstico.</p>	<p>Trabajo doméstico remunerado</p> <p>8 </p>	<p>Reformar</p> <p></p>	<p>Artículo 12. Paga extra de Navidad</p> <p>1 - El trabajador de servicio doméstico tiene derecho a una paga extra de Navidad no inferior al 50% de la parte pecuniaria de la retribución correspondiente a un mes, que debe pagarse a más tardar el día 22 de diciembre de cada año.</p> <p>2 - Cuando el trabajador hubiera cumplido cinco años de antigüedad, la cuantía de la paga prevista en el apartado anterior será equivalente a la retribución correspondiente a un mes.</p> <p>3 - La paga extra de Navidad es proporcional al tiempo de trabajo prestado en el año de su concesión.</p> <p>Artículo 13. Duración del trabajo</p> <p>1 - La jornada normal de trabajo semanal no puede superar las cuarenta y cuatro horas.</p> <p>2 - En el caso de los trabajadores que residen en el domicilio del empleador, solo se consideran, para efectos del apartado anterior, las horas de trabajo efectivo.</p> <p>3 - Cuando exista conformidad del trabajador, la jornada normal de trabajo se observará en términos medios.</p> <p>Artículo 14. Pausas para comidas y descanso</p> <p>2 - El trabajador que reside en el domicilio del empleador tiene derecho a un reposo nocturno de por lo menos, ocho horas consecutivas que no debe ser interrumpido, salvo por motivos graves, imprevistos o de fuerza mayor, o cuando haya sido contratado para asistir a enfermos o niños menores de 3 años.</p> <div data-bbox="815 1290 1422 1395" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.</p> </div>

República Dominicana *

* información actualizada con fecha de noviembre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 2000

Protocolo → FIRMA 1982 / RATIFICACIÓN 2001

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1953

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1964

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ! No ratificado

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ✓ 2016

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 Dominicana (del 26 de enero de 2010).

✓ Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley N.º 16-92, promulgada el 29 de mayo de 1992).

✓ Reglamento sobre el Subsidio Maternidad y Subsidio por Lactancia (del 14 de julio del año 2008).

✓ Res. N.º 211-14 que aprueba el Convenio N.º 183, sobre Protección de la Maternidad 2000, adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, en Ginebra. G.O. N.º 10.761 (del 9 de julio de 2014).

✓ Nuevo Código del Menor de la República Dominicana (Ley N.º 136-03, promulgada el 22 de julio de 2003).

✓ Creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social (Ley N.º 87-01, promulgada el 9 de mayo de 2001).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

✓ Regulada en la Constitución (Art. 39 y 62) y en el *Código del Trabajo* (Principio VII y X):

Art.62. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo;

2 Libertad de elección de empleo

✓ La ley no contempla ningún tipo de prohibición o discriminación con respecto al acceso a determinados puestos de trabajo por parte de las mujeres.

3 Igualdad salarial

✓ Regulada en la Constitución (Art. 62) y en el *Código de Trabajo* (Art. 194).

La Constitución establece el principio de igual salario por trabajo de igual valor.

! En el *Código de Trabajo* permanece la aplicación de un criterio más restrictivo que el del **Convenio 100 de la OIT de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**, estableciendo el principio de igual salario en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad.

4 Protección de la maternidad

✓ Regulada en la Constitución (Art. 55), en el *Código de Trabajo* (Art. 51, 231-241), en la *Ley de Creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social* (Art. 132), en el *Reglamento sobre el subsidio de maternidad y lactancia* y en la *Resolución que aprueba el Convenio N.º 183 de la OIT*.

Licencia por maternidad: 14 semanas (6 semanas obligatorias posteriores al parto).

Cuantía y financiación: 100% remunerado por la Seguridad Social*.

Protección frente al despido: la madre está protegida frente al despido hasta 6 meses después del parto.

*En caso de que la trabajadora devengue un sueldo superior al tope del salario cotizante es responsabilidad del empleador/a cubrir la diferencia.

5 Licencia de paternidad

! Regulada por el *Código de Trabajo* (Art. 54)

Duración: 2 días laborales.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo del empleador/a.

6 Seguridad social

✓ Regulada en la Constitución (Art. 60) y en la *Ley de Creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social* (Art. 5, 9 y 45).

Mismos derechos para mujeres y hombres en materia de protección frente a la vejez, discapacidad y sobrevivencia.

La edad mínima de retiro es de **60 años tanto para hombres como para mujeres**, con 360 meses de cotización (o 55 años de edad si se ha conseguido acumular una pensión superior al 50% de la pensión mínima).

7 Cuidados

✓ La Constitución establece la **corresponsabilidad en las tareas del hogar** de ambos cónyuges o convivientes y reconoce el valor económico del trabajo del hogar como fuente de riqueza, debiendo cuantificarse en las cuentas públicas en la Constitución (Art.55).

Además la *Ley de Creación del Sistema Dominicano de Seguridad Social* recoge el servicio público de guarderías a cargo de la Seguridad Social (Art. 134-136).

! El *Código de Trabajo* (Art. 243) reconoce el derecho exclusivo de la trabajadora de disponer de medio día al mes para atención pediátrica de su hijo/a.

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en la Constitución (Art. 258) y en el *Código de Trabajo* (Art. 4, 258-265).

✓

- Derecho a descanso durante la jornada.
- Derecho a descanso semanal.
- Derecho a vacaciones remuneradas.

!

- Sin reconocimiento del salario mínimo legal.
- Alimentación y habitación incluido en el salario.
- No reconocido el pago de horas extra u horas nocturnas.
- No reconocida limitación de jornada.
- Bonificación por vacaciones no prevista.
- Sin acceso a la Seguridad Social.
- Sin derecho a licencia de maternidad y excluidas del fuero de maternidad.

Rep. Dominicana: ¿por dónde avanzar?



+ **ADOPCIÓN:** · Ratificación de los Convenios OIT 156 y 190.

! **REFORMA:**

- Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor en el Código de Trabajo.
- Ampliación de la licencia de paternidad y financiación a cargo de la seguridad social.
- Incluir a los padres en el derecho de disponer de medio día al mes para acompañar a sus hijos/as a las consultas pediátricas.
- Asimilación plena de los derechos de trabajadores/as domésticos/as con el régimen general.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley N.º 16-92, promulgada el 29 de mayo de 1992)	Igualdad salarial 3 	Reformar 	Artículo 194. A trabajo igual, en idénticas condiciones de capacidad, eficiencia o antigüedad, corresponde siempre igual salario, cualesquiera que sean las personas que lo realicen. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	Artículo 54. El empleador está obligado a conceder al trabajador cinco días de licencia con disfrute de salario, con motivo de la celebración del matrimonio de éste; tres días, en los casos de fallecimiento de cualquiera de sus abuelos, padres e hijos, o de su compañera, y dos días para el caso de alumbramiento de la esposa o de la compañera debidamente registrada en la empresa. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.
	Cuidados 7 	Reformar 	Artículo 243. Durante el primer año del nacimiento del hijo, la trabajadora podrá disponer de medio día cada mes, según su conveniencia, para llevarlo a la atención pediátrica. RECOMENDACIÓN: Incluir a los padres en el derecho de disponer de medio día al mes para acompañar a sus hijos/as a las consultas pediátricas.
	Trabajo doméstico remunerado 8 	Reformar 	Artículo 4. Los contratos relativos al servicio doméstico, al trabajo del campo, al trabajo a domicilio, a los transportes, a los vendedores, viajantes de comercio y otros semejantes y a los minusválidos, están sometidos al régimen especial que para cada uno de ellos se establece en este Código. Artículo 259. El contrato de trabajo de los domésticos se rige exclusivamente por las disposiciones de este Título. Artículo 260. Salvo convenio en contrario, la retribución de los domésticos comprende, además de los pagos en dinero, alojamiento y alimentos de calidad corriente. Los alimentos y habitación que se den al doméstico se estiman como equivalentes al cincuenta por ciento del salario que reciba en numerario. Artículo 261. El trabajo de los domésticos no se sujeta a ningún horario; pero éstos deben gozar, entre dos jornadas, de un reposo ininterrumpido de nueve horas por lo menos. RECOMENDACIÓN: Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.

Uruguay*

* información actualizada con fecha de febrero de 2020

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1981 / RATIFICACIÓN 1981

Protocolo → FIRMA 2000 / RATIFICACIÓN 2001

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1989

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1989

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1989

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ! No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ✓ 2012

C190 Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, 2019 ✓ 2019

LEGISLACIÓN NACIONAL VINCULANTE

- ✓ Constitución de la República (Constitución 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004).
- ✓ Ley N.º 19.846 Igualdad y no discriminación entre mujeres y varones (del 19 de diciembre de 2019).
- ✓ Ley N.º 18.065 Trabajo doméstico normas para su regulación (del 26 de noviembre de 2006).
- ✓ Ley N.º 16.045 Actividad laboral Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector (del 2 de junio de 1989).
- ✓ Ley N.º 19.161 Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada (del 1 de noviembre de 2013).
- ✓ Ley N.º 19.121 del Estatuto del Funcionario Público de la Administración Central (del 20 de agosto de 2013).
- ✓ Ley N.º 17.215 Dictanse normas que comprenden a toda trabajadora pública o privada que se encontrare en estado de gravidez o en periodo de lactancia (del 24 de septiembre de 1999).
- ✓ Ley N.º 18.345 Trabajadores de la actividad privada otorgamiento de licencias especiales para determinados casos (del 11 de septiembre de 2008).
- ✓ Ley N.º 16.713 Seguridad Social Crease el sistema previsional que se basa en el principio de universalidad y comprende en forma inmediata y obligatoria a todas las actividades amparadas por el Banco de Previsión Social (del 3 de septiembre de 1995).
- ✓ Ley N.º 18.395 Beneficios jubilatorios flexibilización de las condiciones de acceso (del 24 de octubre de 2008).
- ✓ Ley N.º 19.353 que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados (del 27 de noviembre de 2015).
- ✓ Ley N.º 5.032 Accidentes de Trabajo. Medidas de prevención (del 21 de julio de 1914).
- ✓ Ley N.º 18.065 Trabajo doméstico normas para su regulación (del 26 de noviembre de 2006).
- ✓ Decreto N.º 224/007 Reglamentación de la Ley N.º 18.065 sobre Regulación del Trabajo Doméstico (del 27 de noviembre de 2006).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación



- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 8), en la Ley N.º 19.846 de Igualdad y no discriminación entre mujeres y varones y en la Ley N.º 16.045 Actividad laboral prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector (Art. 1 y 2).

2 Libertad de elección de empleo



- ! La Constitución, en su artículo 54, establece que el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.

La Ley N.º 5.032, de Accidentes de Trabajo, en su artículo 4, establece que las mujeres y los niños no podrán ser empleados en la limpieza o reparaciones de motores en marcha, máquinas u otros agentes de trasmisión peligrosos.

3 Igualdad salarial

- ! Regulada en la Constitución (Art. 54) y en la Ley N.º 16.045 *Actividad laboral Prohibese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector* (Art. 1 y 2).

Se prohíbe la discriminación en los criterios de remuneración, aunque **no se especifica expresamente el principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor en los términos del Convenio N.º 100 de la OIT.**

4 Protección de la maternidad

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 42), en la Ley N.º 19.161 *Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada*, en la Ley N.º 11.577 *que regula el despido de trabajadoras en estado de embarazo*, en la Ley N.º 18.868 *Prohibición de la exigencia de realización de test de embarazo* y en la Ley N.º 17.215 *Dictanse normas que comprenden a toda trabajadora pública o privada que se encontrare en estado de gravidez o en periodo de lactancia.*

Licencia por maternidad: 14 semanas (6 antes del parto y 8 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado por la Banco de Previsión Social (BPS).

Protección frente al despido: Durante el embarazo y período posterior de 6 meses, (no está establecido por ley pero es interpretado por la jurisprudencia de la forma señalada basándose en la Ley N.º 11.577 de *Industrias Insalubres*, cuyo artículo 17 prohíbe el despido de las obreras de este tipo de industrias en estado de gravidez, trasladando dicha protección al conjunto de las empleadas).

- ! Ley N.º 19.121 establece una licencia por maternidad de **13 semanas para las funcionarias públicas de la Administración Central.**

5 Licencia de paternidad

- ! Regulado en la Ley N.º 19.161 *Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada* (Art.7 al 9) y en la Ley N.º 18.345 *Trabajadores de la actividad privada otorgamiento de licencias especiales para determinados casos.*

Duración: 13 días continuos para trabajadores dependientes (10 días para no dependientes amparados por el Banco de Previsión Social (BPS) con hasta un dependiente y titulares monotributistas y para funcionarios públicos de la Administración Central).

Cuantía y financiación: Los primeros tres días son a cargo de la empresa y los siguientes diez a cargo de la Seguridad Social.

6 Seguridad social

- ✓ Regulada en la Ley N.º 16.713 *Seguridad Social* y en Ley N.º 18.395 *Beneficios jubilatorios flexibilización de las condiciones de acceso.*

Mismos derechos para mujeres y hombres en materia de protección frente a enfermedad, riesgos de trabajo, vejez, invalidez y muerte.

A las mujeres se les reconoce el derecho a computar un año adicional de servicios por cada hijo nacido vivo o por cada hijo que hayan adoptado, con un máximo total de cinco años (Art. 14 de la Ley N.º 18.398).

7 Cuidados

- ✓ La Ley N.º 19.353 *que crea el Sistema Nacional Integrado de Cuidados* establece **el derecho al cuidado a niños y niñas, personas con discapacidad y mayores de 65 años** (Art. 5). El Sistema Nacional de Cuidados, además, integra las perspectivas de género y generacional (Art. 4).

La Ley N.º 19.161 *Subsidios por maternidad y por paternidad* establece un subsidio para el cuidado del recién nacido hasta los 6 meses de edad, que podrán usar indistintamente y en forma alternada el padre y la madre, cuyo horario laboral no excederá la mitad del horario habitual ni podrá superar las cuatro horas diarias (Art. 12 y 13).

Cuantía y financiación: 100% a cargo del Banco de Previsión Social (BPS).

8 Trabajo doméstico remunerado

Regulado en la Ley N.º 18.065 *Trabajo doméstico normas para su regulación* y en el Decreto N.º 224/007 que la reglamenta.

- ✓ Salario mínimo nacional, pago de horas extraordinarias, jornada de trabajo, descanso durante la jornada y semanal remunerado, derecho a vacaciones, derecho a la Seguridad Social, fuero de maternidad, igual que en el régimen general.









- ! No se considera trabajo doméstico el realizado por el personal de servicio doméstico rural.

Uruguay: ¿por dónde avanzar?

- + **ADOPCIÓN:** · Ratificación del Convenio OIT 183.
- ! **REFORMA:** · Especificación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
· Ampliación de la licencia de paternidad.
· Ampliación de la licencia por maternidad al conjunto de las funcionarias públicas para garantizar por ley el piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.
· Asimilación de los derechos al resto de trabajadores/as domésticos/as.
- × **ELIMINACIÓN:** · Eliminación del Art. 54 de la Constitución que establece que el trabajo de las mujeres será especialmente reglamentado y limitado.
· Eliminación del Art. 4 de la Ley N.º 5.032 de *Accidentes de Trabajo. Medidas de prevención*, que establece que las mujeres no podrán ser empleados en la limpieza o reparaciones de motores en marcha, máquinas u otros agentes de transmisión peligrosos.



AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Constitución de la República (Constitución 1967 con las modificaciones plebiscitadas el 26 de noviembre de 1989, el 26 de noviembre de 1994, el 8 de diciembre de 1996 y el 31 de octubre de 2004)	Libertad de elección de empleo 2 	Eliminar 	Artículo 54. La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado. RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones que limitan la libre elección de empleo a las mujeres, no amparadas en la protección de la maternidad y la lactancia y que asimilan a las mujeres con menores de edad en materia de protección laboral.
Ley N.º 16.045 Actividad laboral Prohíbese toda discriminación que viole el principio de igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en cualquier sector (del 2 de junio de 1989)	Igualdad salarial 2 	Reformar 	Artículo 2º. La prohibición a que hace referencia el artículo precedente será aplicable también en cuanto a: K) Criterio de remuneración; RECOMENDACIÓN: Especificación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
Ley N.º 19.161 Subsidios por maternidad y por paternidad para trabajadores de la actividad privada (del 1 de noviembre de 2013)	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	Artículo 8º. (Período de inactividad compensada). El descanso a que refiere el artículo anterior tendrá las siguientes duraciones: A) Un máximo de tres días continuos, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. B) Un máximo de siete días continuos, a partir del 1º de enero de 2015. C) Un máximo de diez días continuos, a partir del 1º de enero de 2016. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.
Ley N.º 19.121 del Estatuto del Funcionario Público de la Administración Central (del 20 de Agosto de 2013)	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	Artículo 15. (Licencias especiales). Los funcionarios también tendrán derecho a las siguientes licencias: Por paternidad, de diez días hábiles. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
	Protección de la maternidad 4 	Reformar 	<p>Artículo 15. (Licencias especiales).- Los funcionarios también tendrán derecho a las siguientes licencias:</p> <p>Por maternidad. Toda funcionaria pública embarazada tendrá derecho mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia por maternidad. La duración de esta licencia será de trece semanas. A esos efectos la funcionaria embarazada deberá cesar todo trabajo una semana antes del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta doce semanas después del mismo. La funcionaria embarazada, podrá adelantar el inicio de su licencia, hasta seis semanas antes de la fecha presunta del parto. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, la licencia tomada anteriormente será prolongada hasta la fecha del alumbramiento y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida. En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá fijar un descanso prenatal suplementario. En caso de enfermedad que sea consecuencia del parto, la funcionaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración será fijada por los servicios médicos respectivos.</p> <div data-bbox="794 1032 1378 1151" style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia por maternidad al conjunto de las funcionarias públicas para garantizar por ley el piso mínimo de las 14 semanas establecido en el Convenio 183 de la OIT.</p> </div>
Ley N.º 5.032 de Accidentes de Trabajo. Medidas de prevención (del 21 de julio de 1914)	Libertad de elección de empleo 2 	Eliminar 	<p>Artículo 4. Las mujeres y los niños no podrán ser empleados en la limpieza o reparaciones de motores en marcha, máquinas u otros agentes de trasmisión peligrosos.</p> <div data-bbox="794 1346 1378 1491" style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Eliminación de las restricciones que limitan la libre elección de empleo a las mujeres, no amparadas en la protección de la maternidad y lactancia y que asimilan a las mujeres con menores de edad en materia de protección laboral.</p> </div>
Decreto N.º 224/007 de Reglamentación de la Ley 18.065 sobre Regulación del Trabajo Doméstico (del 27 de noviembre de 2006)	Trabajo doméstico remunerado 8 	Reformar 	<p>Artículo 2. (Exclusiones). No se considera trabajo doméstico el realizado por:</p> <p>b) el personal de servicio doméstico rural.</p> <div data-bbox="794 1704 1378 1778" style="border: 1px solid purple; padding: 5px;"> <p>RECOMENDACIÓN: Asimilación de los derechos al resto de trabajadoras domésticas del servicio rural.</p> </div>

Venezuela*

* información actualizada con fecha de noviembre de 2019

CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS POR EL PAÍS



CEDAW

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

Convención → FIRMA 1980 / RATIFICACIÓN 1983

Protocolo → FIRMA 2000 / RATIFICACIÓN 2002

Convenios OIT vinculados con la igualdad de género



C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 ✓ 1989

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 ✓ 1971

C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 ✓ 1984

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 ❗ No ratificado

C189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 ❗ No ratificado

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 Bolivariana de Venezuela (del 15 de diciembre de 1999).

✓ Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (del 7 mayo de 2012).

✓ Ley de Igualdad para la Mujer (del 26 de octubre de 1999).

✓ Ley para protección de las familias, la Maternidad y la Paternidad (del 20 de septiembre de 2007).

✓ Ley de Reforma de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (del 25 noviembre de 2014).

✓ Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (del 7 mayo de 2012).

✓ Ley Especial para la Dignificación de Trabajadoras y Trabajadores Residenciales (del 19 mayo de 2011).

Áreas para el empoderamiento económico de las mujeres

1 Igualdad de género y no discriminación

✓ Regulada en la Constitución (Art. 21 y 88), en la *Ley Orgánica del Trabajo* (Art. 18, 20, 21) y en la *Ley de Igualdad* (1, 2, 4, 5-7, 12, 16 y 17).

Art. 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo.

2 Libertad de elección de empleo

✓ Regulada en el la *Ley Orgánica del Trabajo* (Art. 30) y en la *Ley de Igualdad* (Art. 11 y 12)

Art. 30. Libertad de trabajo. Toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad laboral sin más limitaciones que las previstas en la Constitución y las que establezcan las leyes.

3 Igualdad salarial

- ! Regulada en la *Ley Orgánica del Trabajo* (Art. 100 y 109), en la *Ley de Igualdad* (Art. 12) y en la *Ley de Reforma del Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia* (Art. 15 y 49).

Aplicación de un criterio más restrictivo que el del Convenio 100 de la OIT de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, estableciendo el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres únicamente a trabajos iguales.

4 Protección de la maternidad

- ✓ Regulada en la Constitución (Art. 76), en la *Ley Orgánica del Trabajo* (Art. 72, 74, 76, 331-338, 343, 345, 346), en la *Ley de Igualdad* (Art. 13-15), en la *Ley para Protección de las familias, la Maternidad y la Paternidad* (Art. 1 y 18) y en la *Ley de Seguridad Social* (Art. 11 y 12).

Licencia por maternidad: 26 semanas (6 antes del parto y 20 posteriores a este).

Piso mínimo establecido por la OIT en su Convenio 183: 14 semanas.

Cuantía y financiación: 100% remunerado por la Seguridad Social.

Protección frente al despido: durante el permiso de maternidad, la trabajadora en estado de gravidez gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto.

5 Licencia de paternidad

- ! Regulada en la Constitución (Art. 76), en la *Ley Orgánica del Trabajo* (Art. 72, 74, 75, 339) y en la *Ley de Maternidad y Paternidad* (Art. 8, 9 y 18).

Duración: 14 días.

Cuantía y financiación: 100% remunerado a cargo del Seguro Social.

6 Seguridad social

Regulada en la Constitución (Art. 83 y 85), en la *Ley Orgánica del Trabajo* (Art. 141), en la *Ley de Igualdad* (Art. 42), en la *Ley de Maternidad y Paternidad* (Art. 12 y 13) y en la *Ley de Seguridad Social* (Art. 1, 2, 27, 31)

- ✓ Mismos derechos a prestaciones por vejez, sobrevivencia, enfermedad, accidentes, invalidez, muerte, retiro y cesantía o paro forzoso.
- ! **Diferente edad de retiro, de 60 años para los hombres y 55 para las mujeres**, con un mínimo de **750 semanas cotizadas**.

7 Cuidados

- ✓ La Constitución reconoce el **trabajo en el hogar como actividad económica** y el derecho de las amas de casa a la Seguridad Social (Art. 88).

La *Ley Orgánica del Trabajo* reconoce también el trabajo en el hogar como actividad económica, establece la **obligatoriedad de Centros de Educación Inicial en empresas** de más de 20 personas trabajadoras, y **permisos especiales** para el cuidado de menores y cónyuges (Art. 17, 72, 330, 348, 343 y 344).

La *Ley de Igualdad* establece que el Estado y el sector empresarial están obligados a promover los **servicios sociocomunitarios** que permitan que las mujeres logren el libre desarrollo de su personalidad y accedan al desarrollo del país (Art. 39).

La *Ley de Seguridad Social* reconoce el **Seguro Social Facultativo para las mujeres no trabajadoras** con ocasión de la maternidad (Art. Párrafo 1° y 2°).

8 Trabajo doméstico remunerado

- ✓ Regulado por la Constitución (Art. 88), en la *Ley Orgánica del Trabajo* (Art. 206-208), en la *Ley de Trabajadores Residenciales* (Art. 1-8, 16, 17, 23-30) y en la *Ley de Seguridad Social* (Art. Párrafo 1° y 2°).

- Asimilación plena de las condiciones de trabajadores/as domésticos/as remunerados/as con el resto de trabajadores/as.

Venezuela: ¿por dónde avanzar?








+ **ADOPCIÓN:** · Ratificación de los Convenios OIT 183, 189 y 190.

! **REFORMA:** · Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor.
· Ampliación de la licencia de paternidad.
· Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.

AGENDA DE REFORMAS

TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (del 7 mayo de 2012)	Igualdad salarial 2 	Reformar 	<p>Artículo 109. Principio de igual salario a igual trabajo A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta.</p> <p>Lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en condiciones análogas.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p>
	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	<p>Artículo 339. Licencia por paternidad Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes.</p> <p>Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.</p>
Ley de Igualdad para la Mujer (del 26 de octubre de 1999)	Igualdad Salarial 2 	Reformar 	<p>Artículo 11. Las bases normativas de las relaciones de la mujer en el trabajo están constituidas por el derecho al trabajo urbano y rural, la igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo. El Estado velará por la igualdad de oportunidades en el empleo.</p> <p>RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.</p>



TEXTO LEGAL	ÁREA PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE LAS MUJERES	ACCIÓN	TEXTO ACTUAL (A REFORMAR)
Ley para protección de las familias, la Maternidad y la Paternidad (del 20 de septiembre de 2007)	Licencia de paternidad 5 	Reformar 	Artículo 9. El padre disfrutará de un permiso o licencia de paternidad remunerada de catorce días continuos, contados a partir del nacimiento de su hijo o hija, a los fines de asumir, en condiciones de igualdad con la madre el acontecimiento y las obligaciones y responsabilidades derivadas en relación a su cuidado y asistencia. RECOMENDACIÓN: Ampliación de la licencia de paternidad.
Ley de Reforma de la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (del 25 Noviembre de 2014)	Igualdad Salarial 2 	Reformar 	Artículo 15. Se consideran formas de violencia de género en contra de las mujeres, las siguientes: Violencia laboral: Discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo, públicos o privados, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral el quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo. RECOMENDACIÓN: Ampliación del principio de igualdad de remuneración a trabajos de igual valor (y no solo a trabajos iguales) en línea con lo establecido en el Convenio 100 de la OIT.
Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (del 7 Mayo de 2012)	Seguridad Social 6 	Reformar 	Artículo 27. La asegurada o el asegurado, después de haber cumplido 60 años de edad si es varón o 55 si es mujer, tiene derecho a una pensión de vejez siempre que tenga acreditadas un mínimo de 750 semanas cotizadas. Si el disfrute de la pensión de vejez comenzare con posterioridad a la fecha en que el asegurado o asegurada cumplió 60 años si es varón o 55 si es mujer, dicha pensión será aumentada en un 5 por ciento de su monto por cada año en exceso de los señalados. Artículo 31. La asegurada o el asegurado mayor de 60 años si es varón y de 55 si es mujer, que no tenga acreditadas el mínimo de 750 cotizaciones semanales para tener derecho a pensión por vejez, puede a su elección, esperar hasta el cumplimiento de este requisito o bien recibir de inmediato una indemnización única equivalente al diez por ciento (10%) de la suma de los salarios correspondientes a las cotizaciones que tenga acreditadas. Cuando la beneficiaria o el beneficiario, después de recibir la indemnización única, efectuare nuevas cotizaciones, les serán agregadas a las que la causaron, si con ellas, alcanza el derecho a pensión, pero al otorgársele ésta se le descontará la indemnización que percibió. RECOMENDACIÓN: Revisión de la densidad de cotización (haciéndola proporcional a las edades de retiro diferenciadas por sexo) en el derecho a la pensión por vejez.



ANDORRA · ARGENTINA · BOLIVIA · BRASIL · CHILE · COLOMBIA ·
COSTA RICA · CUBA · ECUADOR · EL SALVADOR · ESPAÑA ·
GUATEMALA · HONDURAS · MÉXICO · NICARAGUA · PANAMÁ ·
PARAGUAY · PERÚ · PORTUGAL · REPÚBLICA DOMINICANA ·
URUGUAY · VENEZUELA

Publicación realizada con apoyo de:

