

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 / RATIFICACIÓN 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 de 2 de mayo de 2019).
- ✓ Ley N° 20.348 de Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres (aprobada en 2009).
- ✓ Ley N° 20.545 que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental (aprobada en 2011).
- ✓ Ley N° 20.482 en relación al permiso laboral del padre en caso de nacimiento de un hijo (aprobada en 2011).

- ✓ Ley N° 20.399 que otorga el derecho a sala cuna al trabajador (aprobada en 2009).
- ✓ Ley N° 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° 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° 3.500 de Régimen de Previsión Social derivado de la capitalización individual (aprobada en 1980. Última modificación de a febrero 2019).
- ✓ Ley N° 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) (1)
- ! 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

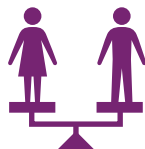
- ! Regulada en la Constitución (Art. 16) y en el Código de Trabajo (Art. 2), aunque este último establece:



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. 62bis), a partir de la reforma introducida en Ley N° 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).



Descanso de 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 descanso de 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° 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 imposables (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° 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° 20.786 y la Ley N° 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.

