

Normas Internacionales del Trabajo directamente vinculadas con estas modificaciones

Convendría considerar las innovaciones de la Ley 20.940 a la luz de las normas internacionales del trabajo más directamente relacionadas con la equidad de género, en particular, con los Convenios de la OIT ratificados por Chile y las recomendaciones pertinentes.

CUT Chile
Central Unitaria de Trabajadores

- Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración, 1951
- Convenio (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- Convenio (núm. 161) sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985
- Convenio (núm. 189) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011
- Recomendación (núm. 4) sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919
- Recomendación (núm. 13) sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura), 1921
- Protocolo (núm. 89) de 1990 relativo al convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948
- Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951
- Recomendación (núm. 102) sobre los servicios sociales para los trabajadores, 1956
- Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Recomendación (núm. 116) sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962
- Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- Recomendación (núm. 191) sobre la protección de la maternidad, 2000
- Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 71.ª reunión, 1985

Contacto Vicepresidencia de la Mujer CUT Chile
Fono: +56 223527600 Anexo 236
www.cut.cl

Más información sobre la Reforma al Sistema de Relaciones Laborales en: www.dt.gob.cl

Este material ha sido producido con la colaboración de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina



REFORMA LABORAL EN CHILE E IGUALDAD DE GÉNERO: AVANZANDO HACIA LA INCLUSIÓN



En las últimas décadas la mujer se ha incorporado con fuerza al mercado laboral, pero en condiciones de desigualdad, que se manifiesta en su baja sindicalización, en la poca visibilidad de las mujeres sindicalistas, y en la escasa incorporación de las demandas de las trabajadoras en los pliegos y demandas de las organizaciones sindicales.

La nueva normativa laboral (Ley 20.940) que moderniza el sistema de relaciones laborales, entre sus innovaciones, abre nuevos espacios para la participación de las mujeres en las directivas y mesas de negociación e incluye los temas de género con exigencia a las empresas de suministrar información atinente como materia propia de la negociación colectiva.

Estos logros coronan esfuerzos de un largo andar de las sindicalistas por mayor presencia en los sindicatos. Compañeras que en épocas duras crearon la Secretaría de la Mujer, las siguieron aquellas del Departamento de la Mujer para llegar a la actual Vicepresidencia de la Mujer, bregando por más acceso para que en la Central se representaran las aspiraciones de las trabajadoras.

Este año la CUT ha logrado un histórico avance derivado de la nueva ley, al aprobar el 30% de incorporación de mujeres no solo a su directiva, sino que a todas sus estructuras internas, como el comité ejecutivo y las CUT territoriales y en todas las instancias colectivas de representación nacional e internacional.

Lo anterior evidencia que esta ley es un gran salto para el liderazgo de mujeres en las estructuras sindicales y para que mujeres y hombres puedan disfrutar, en igualdad de condiciones, de un trabajo decente en libertad, equidad, seguridad y dignidad.

Por medio de este material se invita a las y los dirigentes sindicales a conocer las principales modificaciones que contempla la nueva ley en materia de igualdad de género, a apropiarse de ellas y difundirlas para potenciar la acción sindical en nuestro país.

Innovaciones de la nueva normativa laboral en materia de igualdad de género



1. Cuota femenina en organizaciones sindicales

La Ley 20.940 en su artículo 1 ordenó intercalar un nuevo inciso 3 del Artículo 231 del Código del Trabajo, a fin de que el estatuto de la organización incorpore una cuota mínima de un tercio de directoras en los directorios de sindicatos de base, federaciones, confederaciones y centrales sindicales, allí donde la afiliación de mujeres lo permita. Estas directoras, conforme con el mismo artículo, contarán con los fueros y las demás prerrogativas que establece el Código.

Lo anterior implicará necesariamente una modificación de los estatutos de los sindicatos, que habrán de ser reformados en este sentido (Artículo 6° Transitorio Ley 20.940).



2. Representante de las trabajadoras sindicalizadas en la comisión negociadora sindical

La nueva ley exige que la comisión negociadora de los sindicatos que tengan afiliación femenina, esté integrada por al menos una trabajadora que será electa según lo determinen los estatutos o, si éstos no lo especificaran, en asamblea convocada para ello y por votación universal. Esta trabajadora disfrutará del fuero previsto en el Artículo 309 hasta por 90 días después de firmado el nuevo contrato colectivo o, en su caso, desde la notificación del laudo arbitral que se hubiera dictado. En las negociaciones que se susciten en las micro y pequeñas empresas, la trabajadora que deba formar parte de la comisión negociadora sustituirá a uno de los miembros que deban integrarla por derecho propio (Artículo 330).



3. Titularidad sindical para solicitar información sobre igualdad de remuneraciones

La Ley 20.940 consagra el derecho de los sindicatos a solicitar a la empresa información desagregada (por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la institución) sobre remuneraciones asignadas a los distintos cargos o funciones. Esta información permitirá comprobar comparativamente el nivel de remuneraciones en la empresa entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor (Arts. 316 y 317).



4. Equidad de género

Con la nueva ley se busca entregar mayores herramientas para que las partes de la relación laboral en conjunto hagan frente a problemas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este es un instrumento necesario para que se cumpla efectivamente la igualdad, por lo que se insta a que los sindicatos planteen en sus proyectos de negociación colectiva iniciativas que permitan fomentar mayor equidad en las condiciones de trabajo. En este sentido, el Artículo 306 (materias de la negociación colectiva) incluyó lo relativo a la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, los planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa y las acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad.