

Colaboración recibida el 14 de enero y aprobada el 8 de marzo de 2016

Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales*

FAMILY AND WORK BALANCE:
A COMPARATIVE ANALYSIS OF CHILE AND SPAIN
FROM INTERNATIONAL NORMATIVE TOWARD LABOR REGULATIONS

PATRICIA TAPIA BALLESTEROS**

MAHIA SARACOSTTI SCHWARTZMAN***

LEONARDO CASTILLO CÁRDENAS****

1. Introducción

La familia y el trabajo se constituyen en las redes sociales más significativas con las cuales las personas interactúan con otros seres humanos, organizaciones sociales intermedias y la sociedad en su conjunto. La temática en cuestión se ha abordado desde las políticas públicas y las empresariales, desde las organizaciones femeninas y los Organismos Internacionales¹. Se refleja, sin embargo, una limitada producción científica que explore la respuesta aportada desde las

* Agradecimientos al proyecto Fondecyt Nº 1130039 "Las tensiones entre familia y trabajo en las representaciones sociales de niños/as chilenos, desde un enfoque internacional a un estudio interpretativo. Aportes para la construcción de una Política Pública con enfoque de Derechos de la Niñez". DIUFRO DI14-0098 Derechos Humanos en la Universidad de La Frontera: Un diagnóstico en los estudiantes de primer año".

** Universidad de Valladolid. Doctora en Derecho por la Universidad de Valladolid (España). Correo electrónico: patricia.tapia.ballesteros@gmail.com.

*** Universidad de la Frontera, Chile. Ph.D. en Social Welfare por City University of New York (Estados Unidos). Correo electrónico: msaracos@uc.cl.

**** Universidad de la Frontera, Chile. Magíster en Política y Gobierno (FLACSO); Máster Universitario en Análisis Económico del Derecho UIOyG-Universidad Complutense de Madrid (España). Correo electrónico: leonardo.castillo@ufrontera.cl.

¹ GREGORY en EDGELL *et al.* (2015), p. 502. la preocupación por este tema obedecería a cuatro cambios ocurridos desde la década de 1990: i) El incremento de la participación femenina en el mercado laboral, la muerte del estatus de hombre proveedor y el consiguiente desafío por reconciliar trabajo y familia junto a las preocupaciones por la fertilidad y el tamaño de la población trabajadora; ii) la simultánea des estandarización e individualización del curso de la vida como estructuras tradicionales

legislaciones laborales nacionales dirigidas a los trabajadores con responsabilidades familiares.

El vertiginoso cambio en la demografía de los países latinoamericanos y europeos, genera una gran preocupación no sólo en el ámbito económico sino también en el social, lo que obliga a la revisión de las principales normativas nacionales, que a la luz de los mandatos internacionales, pretenden apoyar la búsqueda de conciliación del trabajo y la familia, con especial foco en quienes resienten en primer grado esta transformación: la llamada “generación sándwich”, trabajadores y trabajadoras a cargo de las tareas de cuidado tanto de sus hijos menores de edad como de sus adultos mayores².

Esta creciente atención a la temática de la relación entre trabajo y familia guarda relación con la crisis del modelo tradicional en torno al cual se organizó el trabajo productivo y reproductivo durante la mayor parte del siglo XX³, donde las mujeres eran relegadas al ámbito privado mientras que los hombres se proyectaban en el público⁴. Afortunadamente hoy en día es incuestionable la relevancia del trabajo como instrumento de desarrollo de la personalidad de los individuos⁵ y se ha convertido en un derecho de las personas cuyo ejercicio debe garantizarse por los Poderes Públicos. Siendo esto así, el objetivo a alcanzar es la armonía entre el ámbito doméstico y el ámbito público, que permita una conciliación de la vida laboral y familiar. Y es que, inmersos en pleno siglo XXI, la sociedad no ha alcanzado la igualdad efectiva entre mujeres y hombres⁶, a pesar de que las Organizaciones Internacionales reconocen el problema y son conscientes de la necesidad de que desaparezca toda discriminación por razón de sexo y/o género en el ámbito laboral, político, social y económico.

Siendo esto así, hemos seleccionado dos países, uno latinoamericano y otro europeo, para exponer el marco de referencia conceptual relativo a las

de trabajo y familia disueltas; iii) intensidad de trabajo creciente; iv) fronteras cada vez más veladas entre trabajo y familia.

² HAMMER y NEAL (2008).

³ CAAMAÑO (2010), p. 190.

⁴ CAAMAÑO (2005), p. 33. El aumento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo se asocia a factores como: insuficiencia del salario familiar; mayor desocupación masculina derivada de las crisis económicas; mayor demanda de mano de obra femenina, especialmente en el sector terciario de la economía; cambios en los estilos de vida; y mayores expectativas de las mujeres de un desarrollo personal y profesional.

⁵ VALVERDE *et al.* (2002), p. 147; DE ELENA y PEÑA y GÓNZALEZ (2004), p. 25.

⁶ NOGUEIRA (1997), las concepciones de igualdad cambian en el tiempo siendo por tanto dicho principio histórico y relacional.

tensiones entre la vida familiar y laboral, analizando a continuación la normativa internacional con la que cuentan las mujeres de estos países para reivindicar su lugar en la esfera pública y cómo dicha normativa ha sido, o no, desarrollada por las respectivas legislaciones nacionales. Todo ello bajo la perspectiva de la denominada Teoría del Género lo que permitirá distinguir entre discriminación por razón de sexo y discriminación por razón de género, cuestión fundamental a la hora de identificar las falencias de las legislaciones nacionales que provocan la perpetuación de la discriminación entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, repercutiendo negativamente en las demás esferas de la vida de los sujetos⁷.

Los países seleccionados para realizar este estudio son Chile y España. La elección se debe a que, si bien ambos países están atravesando un importante cambio sociodemográfico, y pertenecen a Organizaciones Internacionales como la Organización de las Naciones Unidas o la Organización Internacional del Trabajo, cada uno de ellos se está enfrentando a los problemas que se han generado de una manera distinta. Y esto a pesar de tener un pasado común y lazos socioculturales innegables.

2. Aproximaciones a las tensiones y conflictos entre familia y trabajo

La familia y el trabajo han sido considerados como dos ámbitos que requieren integración en una sociedad moderna que transcurre escindida entre la vida laboral y la vida familiar⁸. Esta tensión se entiende a partir de un progresivo distanciamiento entre la lógica del aprovechamiento de las ventajas competitivas que orienta al trabajo remunerado y la lógica de la gratuidad propia del trabajo no remunerado dentro de la familia. Así, la mayor tensión entre familia y trabajo se produce por el distinto valor que adquiere el tiempo destinado en uno y otro ámbito⁹, agudizándose cuando las presiones del medio hacen que trabajo y familia no sean compatibles¹⁰. Sintomáticas son las fórmulas que pretenden “compatibilizar” familia y trabajo como el trabajo *part-time*,¹¹⁻¹² el cual

⁷ VALDÉS (2008); DE ELENA Y PEÑA *et al.* (2004), p. 41.

⁸ AYLWIN Y SOLAR (2002); SERNAM (1999), p. 67.

⁹ MORANDÉ (2004).

¹⁰ ARRIAGADA (2004), pp. 1-37.

¹¹ VANEK *et al.* (2014), p. 27, en España alrededor de un 27% de las mujeres que trabajan *part-time* lo hacen en esa modalidad a causa de sus responsabilidades en el cuidado de los hijos o de adultos mayores u obligaciones familiares.

¹² OECD (2012), p. 81. Los costos de guardería y las limitaciones de tiempo a menudo hacen el trabajo a tiempo parcial una opción atractiva para las madres que desean conciliar los compromisos labora-

está asociado también a mayor inestabilidad, menor cobertura de protección social, mayores limitaciones al crecimiento profesional e incluso a menor pago por hora de trabajo¹³. En la actualidad, existe suficiente evidencia para considerar que la carga laboral y las responsabilidades familiares están positivamente relacionadas con el conflicto familia y trabajo, y éste de forma significativa con el estrés individual¹⁴, además de vinculadas con otras variables como la satisfacción con la vida¹⁵ y con el trabajo¹⁶.

La literatura refiere dos tipos de conflictos cuando los principales roles que se llevan a cabo no resultan del todo compatibles: cuando el trabajo interfiere con la familia, donde se observa un compromiso con el tiempo destinado al trabajo y las expectativas con respecto al rol laboral; y, cuando es la familia la que interviene con el trabajo, siendo las expectativas para con el rol familiar y las demandas parentales las que juegan un papel principal en la generación de estas tensiones. El foco del conflicto surgiría cuando no se logra una equilibrada transición entre las expectativas de roles que son distintos y que provienen de una misma persona; por ejemplo, cuando el trabajador es padre y jefe a la vez¹⁷.

La falta de políticas de equilibrio entre la vida familiar y laboral, cuando también se debe cuidar a un familiar adulto mayor, genera una dinámica distinta de mayor exigencia al cuidador, lo que acentuaría las tensiones. De acuerdo con The Elder Care Study¹⁸, tanto hombres como mujeres proveen de cuidado a alguna persona mayor: las mujeres proveen más comúnmente de cuidado en forma regular mientras que los hombres lo hacen de manera intermitente. Las mujeres, además de proveer cuidados a las personas mayores dependientes, continúan ejerciendo los otros roles domésticos y de cuidado de niños, enfermos y personas con discapacidad, lo que sumado a su integración cada vez mayor al mercado laboral, supone una altísima carga de trabajo. En el mismo sentido, el recientemente publicado estudio ONU, *World's women* señala que en promedio, las mujeres utilizan menos tiempo de trabajo remunerado que los hombres, sin embargo, cuando se combinan las horas de trabajo remunerado y

les y familiares. Pero rara vez es un trampolín hacia el empleo a tiempo completo, y muchas madres trabajan a tiempo parcial sobre una base a largo plazo.

¹³ VANEK (2014), p. 30.

¹⁴ ENTRICHT *et al.* (2007).

¹⁵ MATTHEWS (2012).

¹⁶ KARIMI, Leila *et al.* (2011); KINNUNEN *et al.* (2010).

¹⁷ COOPER *et al.* (2013); LUK y SHAFFER (2005); FERNÁNDEZ (2007); MATTHEWS *et al.* (2012).

¹⁸ GALINSKY (2008).

no remunerado, las mujeres trabajan por día más horas que los hombres tanto en los países desarrollados, como en los en vías de desarrollo.¹⁹

En consecuencia, se revela que para las mujeres se acentúan estas tensiones a partir de la cambiante relación entre el mundo laboral y la dinámica²⁰, con la diversificación en la composición familiar y en el género de quien asume la jefatura del hogar. Por lo tanto, la sobrecarga de trabajo en las mujeres las mantiene sumidas en situaciones de alto estrés, que implican deterioro psíquico y físico, impactando negativamente en su salud y calidad de vida, reproduciéndola al interior de sus familias. Adicionalmente, múltiples estudios reportan la influencia en la disminución sobre los niveles de satisfacción con el trabajo y con la pareja²¹, donde ellas terminan postergando su desarrollo profesional²² y viviendo conflictos entre la vida vocacional y la vida personal²³. La presencia del conflicto en las mujeres predice la insatisfacción laboral y un estrés parental junto con síntomas psicológicos a futuro, situación que ocurre en menor grado en los varones²⁴. Cuando el trabajador es cuidador de un adulto mayor, las horas de trabajo perdidas a llevar a cabo tales tareas, predicen de mejor forma la presencia de conflicto.²⁵

La perspectiva de género otorga un soporte teórico privilegiado para comprender las actividades, roles, tareas y espacios que ocupan hombres y mujeres adultos/as en ambos ámbitos así como da cuenta de la dimensión sexuada de la sociedad²⁶, cuestionando explicaciones “naturalizadas” y estereotipadas²⁷. En este sentido, entendemos que en el mercado de trabajo, la discriminación por razón de sexo estará relacionada estrictamente con el embarazo y la lactancia, circunstancias que sólo afectan a la mujer por motivos biológicos, y la discri-

¹⁹ ONU (2015), pp. 111-114. Las mujeres emplean mucho más tiempo que los hombres en tareas domésticas y cuidado de familiares sin ser remuneradas: en los países en vía de desarrollo gastan, por regla general, 4 horas y 30 minutos diarios de trabajo no pagado, mientras que los hombres solo gastan 1 hora y 20 minutos. La diferencia sexual es más pequeña en los países desarrollados, donde las mujeres gastan menos tiempo (4 horas y 20 minutos) y los hombres gastan más tiempo (2 horas y 16 minutos) que los varones de países en vía de desarrollo.

²⁰ GOLDSMITH (2007).

²¹ ZHAO *et al.* (2011).

²² MISRA *et al.* (2012).

²³ SLAN-JERUSALIM y CHEN (2009).

²⁴ MCCRATE (2004); TOTTEN *et al.* (2007).

²⁵ LEE *et al.* (2010), pp. 115-39.

²⁶ THÉRY (2008), pp. 159-183.

²⁷ OCDE (2012), p. 3. señala la dificultad de compartir responsabilidades de cuidado de los hijos en una cultura donde los hombres son considerados no comprometidos si ellos desean usar el permiso paternal, y donde para las mujeres dar a luz implica desviarse de sus planes de carrera.

minación por razón de género será aquella que impida entrar en el mercado laboral u optar a puestos de responsabilidad a mujeres debido a la posición de desigualdad social de la que parten respecto de los hombres²⁸.

Estos antecedentes permiten visualizar por qué el conflicto trabajo-familia se presenta en mayor cuantía en las mujeres que en los hombres, si bien la incorporación de las mujeres al mercado laboral no es lo único que tensiona las relaciones entre familia y trabajo; existen otros factores como lo son los cambios sociales y políticos, el aumento de la edad promedio de la población, las restricciones en los servicios de bienestar social, la mayor escolaridad y las limitaciones al trabajo infantil.²⁹

3. La protección ¿y garantía? de la conciliación de la vida laboral y familiar

3.1. Regulación Internacional

Desde una perspectiva formal existe un amplio reconocimiento de los derechos al trabajo, a no ser discriminado por razón de sexo, ampliado en las últimas décadas a no ser discriminado por razón de género, y, en general, al desarrollo de la personalidad, principalmente desde Organizaciones Internacionales, que instan a los Estados a que aquellos derechos sean garantizados en sus ordenamientos jurídicos. En esta tarea ha resultado de especial relevancia la actividad desempeñada por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) y las Naciones Unidas (en adelante ONU), organizaciones de las que forman parte los países objeto de nuestro análisis, pero también ha sido fundamental el papel de la Organización de Estados Americanos (en adelante OEA), en el caso particular de Chile, y de la Unión Europea, en el de España. A fin de clarificar el rol que ha cabido a estas entidades, es que se procede a sistematizar la evolución y progresividad que se ha tenido en el reconocimiento de estos derechos por cada Organización.

3.1.1. Organización de las Naciones Unidas

El reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres es parte fundamental del sistema de Naciones Unidas.³⁰⁻³¹ Desde la aprobación de la Declaración

²⁸ Sobre la distinción entre discriminación por razón de sexo y por razón de género en el ámbito laboral, ver TAPIA (2014).

²⁹ ZELIZER (2009).

³⁰ El Preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. También los Artículos 1º y 2º de la Declaración y la Carta de las Naciones Unidas de 1945, en el punto 2.

³¹ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Artículo 26. Diciembre 16, 1966.

Universal de los Derechos Humanos³²⁻³³, se ha defendido la existencia de un derecho al trabajo y, dentro de este, el derecho a percibir igual salario por igual trabajo, sin discriminación alguna³⁴⁻³⁵. Esto no quiere decir que la ONU sólo reconozca el derecho a no ser discriminado en la remuneración³⁶, sino que se considera que la discriminación no se limita al acceso al mercado de trabajo.

No obstante lo anterior, será a partir de los años 80 cuando se lleven a cabo las principales acciones conducentes a lograr una igualdad efectiva entre mujeres y hombres con la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer,³⁷ en la que se consideraba trato discriminatorio la “distinción, exclusión o restricción basada en el sexo”³⁸ y, además, se permite la adopción de medidas conducentes a lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, creándose un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer³⁹. Respecto a la discriminación de género en específico al acceso al empleo, el Artículo 11.1 establece entre otros el derecho de la mujer al acceso sin discriminación al empleo, desde la selección, ascenso, capacitación etc. y por cierto la igualdad de remuneración e igualdad de trato respecto de un trabajo de igual valor. Respecto de la discriminación por sexo, el Artículo 11.2 hace lo propio referente al embarazo y licencia por maternidad.⁴⁰ En cuanto a la corresponsabilidad parental, el mismo Artículo 11.2

³² RUILOBA (2007), pp. 115-176; ERMACORA (1971); ELLIS (2005).

³³ Se desarrolló en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 16 de diciembre de 1966. FLORETTA Y ÖHLINGER(1978); KORTHAUS (2006); MENÉNDEZ (1977), pp. 379-412.

³⁴ Declaración Universal de Derechos Humanos-París. Artículo 23. Diciembre 10, 1948.

³⁵ Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Artículo 7. Diciembre 16, 1966.

³⁶ Declaración Universal de Derechos Humanos-París. Artículo 7. Diciembre 10, 1948.

³⁷ Fruto de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946.

³⁸ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 1. Diciembre 18, 1979.

³⁹ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 17. Diciembre 18, 1979.

⁴⁰ A dicho respecto, la ONU (2015), p. 115, señala que: “La protección de la maternidad es un derecho humano fundamental y un importante elemento de las políticas dirigidas a balancear la participación de las mujeres y hombres en la vida familiar y laboral. La protección de la maternidad cubre varios aspectos, incluyendo la prevención de la exposición a los riesgos de salud y seguridad durante y después del embarazo; derecho al pago de licencia por maternidad y pausas para la lactancia; asistencia médica para la madre e hijos/as; protección contra discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo lo respectivo a la contratación y el despido; y el derecho garantizado para volver al trabajo después del permiso por maternidad”.

señala “Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública”⁴¹ El Artículo 5 por su parte compromete a los Estados a tomar medidas para entre otras cosas garantizar “el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos”.

En 1995 la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing, estableció como objetivo estratégico fomentar una armonización de responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres. Este compromiso fue reafirmado en la Declaración aprobada por los 189 Estados.⁴²

Por su parte, en la Declaración del Milenio, firmada por 192 países miembros, el 8 de septiembre de 2000 se reafirmó el compromiso con la ONU y la confianza en su labor, fundamentada en su Carta, después de más de medio siglo de vida y en los albores de una nueva época en la que resulta necesario alcanzar la igualdad material⁴³. En este contexto se ha creado en el año 2013 un Grupo de Trabajo, mediante Resolución 15/23 del Consejo de Derechos Humanos⁴⁴, cuyas conclusiones se publicaron el 19 de abril. Se manifiesta, de nuevo, que es necesario que exista coherencia en las políticas económicas y sociales dirigidas a la familia, para lograr que la mujer acceda en igualdad de condiciones a la vida pública, dando un especial protagonismo a las acciones positivas para lograr empoderar a las mujeres.

La recientemente creada ONU Mujeres entidad para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer, constituye una reforma de la ONU que fusiona y seguirá el importante trabajo de cuatro componentes del sistema de la ONU, con el fin de centrarse exclusivamente en la igualdad y el empoderamiento de las mujeres, siendo uno de sus objetivos estratégicos el mejorar la situación económica de la mujer, y abogar por hacer de la igualdad entre los géneros una prioridad para los gobiernos.⁴⁵

⁴¹ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Artículo 11. Diciembre 18, 1979.

⁴² Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Objetivo Estratégico F.6.

⁴³ En 2001 se celebró la Conferencia Mundial Contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, en Durban entre los días 31 de agosto a 7 de septiembre, donde se abordaron, entre otros, temas relativos al tráfico de mujeres, el género y la discriminación racial. Fue evaluado entre los días 20 a 24 de abril de 2009 en la Conferencia Examen de Durban, reafirmandose la Declaración y el Programa de Acción de Durban, y se manifestó la preocupación porque todavía no se habían superado los desafíos señalados.

⁴⁴ Creado por la Asamblea General de la ONU el 15 de marzo de 2006.

⁴⁵ <http://www.unwomen.org/es>.

3.1.2. Organización Internacional del Trabajo

Respecto a la discriminación por sexo la OIT desde el Convenio 03 de 1919, cuenta con una regulación muy específica sobre protección a la maternidad,⁴⁶ prestaciones relativas a la maternidad⁴⁷ y otras materias relacionadas con la protección de la mujer embarazada y la lactancia.

Referente a la discriminación de género, el Convenio 82 de 1947 señala en el Artículo 18.1 como uno de sus fines la supresión de toda discriminación entre los trabajadores, entre otros motivos la debida al sexo –género– en una serie de materias: (b) admisión a los empleos, tanto públicos como privados; (c) condiciones de contratación y de ascenso; (i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma empresa, en la medida en que este principio esté admitido en el territorio metropolitano.⁴⁸

En la lucha por la no discriminación en la remuneración, supuso un paso decisivo la previsión del Convenio 100 de 1951, en el que se exigía a los Estados miembros el establecimiento de medidas necesarias dirigidas a la igualdad en la retribución entre hombres y mujeres ante un trabajo de igual valor⁴⁹. Para esto se antojaba imprescindible establecer métodos de valoración objetivos del trabajo, ya que la actividad no tenía por qué ser exactamente la misma, sino que bastaría con que fuera de la misma valoración.⁵⁰⁻⁵¹

El Convenio 111 de 1958, señala que la discriminación comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo,

⁴⁶ Convenio 03 sobre la protección de la maternidad. Noviembre 29 de 1919. Este ha sido revisado por el Convenio 103 sobre la protección de la maternidad. Junio 28 de 1952 y luego por el Convenio 183. Junio 15 de 2000. Estos instrumentos tienen por foco ciertamente a la mujer trabajadora y tratan sobre la protección de la maternidad, protección de la salud, prohibición de trabajos riesgosos, licencia de maternidad y en caso de enfermedad o complicaciones, prestaciones de empleo y no discriminación, y derecho de lactancia.

⁴⁷ Convenio 102 relativo a la norma mínima de la seguridad social. Junio 28, 1952. Artículos 46 a 52 Prestaciones de maternidad.

⁴⁸ Convenio 82 relativo a la política social en los territorios no metropolitanos. Julio 11, 1947. Es interesante hacer notar que el contenido es, a este respecto, idéntico al señalado en el Artículo 14 del Convenio 117 relativo a las normas y objetivos básicos de la política social. Junio 22 de 1962.

⁴⁹ Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Artículo 2.1. Junio 29 de 1951.

⁵⁰ Convenio 100 sobre igualdad de remuneración. Artículo 3. Junio 29 de 1951.

⁵¹ Al respecto, la Recomendación 90 sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Junio 29 de 1951, plantea proposiciones que siguen siendo vigentes y son pertinentes a casi 65 años de su formulación, atendido el insuficiente avance en la materia.

religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Del mismo modo se obliga a los Estados miembros a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a las prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.⁵²

A partir del Convenio 156, de 23 de junio de 1981⁵³ sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, se produce un cambio de paradigma. De esta manera, en lugar de seguir instando a los Estados a que reconocieran y establecieran medidas que lucharan contra la discriminación, decidieron poner el foco de atención en la distribución de las responsabilidades familiares. De este modo, el Convenio 156 planteaba en su Preámbulo la idea de que el cuidado de los hijos así como el de personas dependientes se atribuye frecuentemente a la mujer, lo que impide que ésta pueda desarrollarse profesionalmente⁵⁴. Para evitarlo, se insta a los Estados Miembros a que adopten las medidas necesarias, de acuerdo con sus posibilidades nacionales, para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo⁵⁵, para lo que será fundamental el desarrollo y la promoción de “servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar”⁵⁶. El 18 de junio de 1998, en Ginebra, se adopta la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento. Entre los derechos considerados como fundamentales, respecto de los cuales existe para los Estados miembros de la Organización el compromiso de respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad, se encuentra la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Cabe destacar que de acuerdo a la referida Declaración, son fundamentales el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración de 1951 así como el Convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958.

⁵² Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Junio 28 de 1958 Artículos 1 y 2.

⁵³ Con entrada en vigor el 11 de agosto de 1983.

⁵⁴ Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Preámbulo del Convenio N° 156, en el párrafo sexto. 1981.

⁵⁵ Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato. Artículo 4. 1981.

⁵⁶ Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato. Artículo 5 b). 1981.

El Convenio 183 de 2000 establece en el Artículo 9º que se deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso a este.

En cuanto a la corresponsabilidad parental la Recomendación 191 de 2000, establece en lo referente al tipo de licencias relacionadas, que el padre debiera tener derecho a licencia en caso de fallecimiento de la madre, enfermedad u hospitalización de esta después del parto, ambos padres debieran tener derecho a una licencia parental en el período siguiente a la expiración de la licencia de maternidad, y en caso de adopción los padres adoptivos debieran tener derecho a licencias, a las prestaciones y a la protección del empleo.⁵⁷

Finalmente, en este breve repaso por las Organizaciones Internacionales seleccionadas para nuestro estudio, la OIT en Resolución relativa al empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico, adoptada el 19 de junio de 2013, se reconoce el cambio demográfico que se está produciendo y se establece como una de las políticas a desarrollar la promoción de la igualdad de género a lo largo del ciclo vital, para lo cual resulta necesario la adopción de políticas de apoyo a las familias, mediante las cuales se alcance el equilibrio entre la vida profesional y la vida personal⁵⁸.

Hay iniciativas recientes que han extendido la Agenda de Trabajo Decente, para definir estándares más altos de trabajo de calidad. Así, la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas desarrolló un marco de trabajo y medición para el trabajo de calidad basado en el de la OIT, para países desarrollados y en vías de desarrollo. Este incluye siete dimensiones, una de las cuales es el balance entre trabajo y familia, incluyendo horas de trabajo, arreglos de tiempo y la habilidad de equilibrar trabajo y vida no laboral.⁵⁹

3.1.3. Unión Europea

En el Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 25 de marzo de 1957⁶⁰, se protegió por primera vez en la UE el derecho a no ser

⁵⁷ Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad. Junio 15 de 2000.

⁵⁸ Debe destacarse también la entrada en vigor el 5 de septiembre del año 2013 del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, por la relevancia que tiene en la visibilidad y garantía de un trabajo mayoritariamente femenino.

⁵⁹ WORLD BANK GROUP'S. (2014), p. 55.

⁶⁰ Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Diario Oficial de la Unión Europea, 26 de octubre de 2012): "Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor". Ver SCHACHTSCHNEIDER (2005); LANGENFELD (1990).

discriminado por razón de género⁶¹, aunque lo hiciera con el fin de evitar los problemas que, de otro modo, se derivarían de la alteración de competencia imperfecta al valorar el trabajo femenino, en algunos Estados, de modo inferior que el masculino. El Tratado de Amsterdam de 1991, que modificó el Tratado de Roma de 1957, posicionó en el marco europeo la no discriminación respecto de trabajos de “igual valor” entre hombres y mujeres.

En la década de los 80 la Unión Europea aprobó la Resolución de 12 de julio de 1982, relativa a la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres, en la que se encontraba, precisamente, un programa de acción de la Comunidad sobre esta materia, de aplicación entre los años 1982-1985⁶². Con él se inició una serie de Programas que se han ido aprobando periódicamente⁶³ y cuyo punto de inflexión se produjo en el cuarto, aplicado desde 1996 hasta 2000, al afirmar que la igualdad en el ámbito laboral pasaba por el reconocimiento de la conciliación de la vida familiar y laboral tanto de la mujer como del hombre, lo que supone que la igualdad no es sólo que la mujer tenga las mismas oportunidades que los hombres sino que el hombre también cuente con el derecho a disfrutar y la obligación de responsabilizarse de la vida en familia⁶⁴. En este contexto se inició la elaboración de una serie de Reglamentos y Directivas conducentes a lograr esa ansiada conciliación entre la vida laboral y familiar, cuyo cumplimiento por parte de los Estados miembros es imperativo⁶⁵.

En este sentido, en el marco de la Unión Europea, en los últimos años se ha aprobado la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de

⁶¹ Si bien, en ese momento, la distinción entre sexo y género no estaba presente.

⁶² En este marco, se aprobó la Recomendación 84/635/CEE (Comunidades Europeas), de 13 de diciembre de 1984, en la que se declaró insuficientes las normas jurídicas existentes sobre igualdad de trato, que tenían por objeto conceder derechos a los individuos. De este modo, se recomendaba a los Estados la adopción de políticas de acción positiva dirigidas a estimular la participación de la mujer en las distintas actividades de los sectores de la vida profesional en los que se encontraban infrarepresentadas.

⁶³ El segundo programa (1986-1990) y el tercero (1991-1995) tenían como principal objetivo acabar con los estereotipos masculinos y femeninos.

⁶⁴ Toma el testigo de esta nueva perspectiva el Programa de acción comunitaria (2001-2005). Ver ELÓSEGUI (2003).

⁶⁵ Así se aprobaron la Directiva 93/104/CE (Comisión Europea) del Consejo de 23 de noviembre de 1993, relativa a la organización del tiempo de trabajo, en lo referente a la conciliación de la vida laboral y familiar (modificada por Directiva 2000/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000) y el Reglamento 1260/1999 del Consejo de 21 de junio de 1999, relativo a las disposiciones generales sobre los Fondos estructurales, en el cual se prevé que la Unión y los Estados miembros deben procurar que las acciones de los fondos y las otras políticas comunitarias sean coherentes con la igualdad transversal, comprendiendo en ella a la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional.

empleo y ocupación (refundición); y la Decisión 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social. Además, está en vigor la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015, donde se prevén una serie de medidas y acciones dirigidas a lograr el objetivo general de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres⁶⁶. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 2007 (revisado el 2012) refuerza estos derechos en los artículos 20 "Igualdad ante la ley" y 21 "No discriminación", y en específico el Artículo 23 acerca de "Igualdad entre mujeres y hombres"⁶⁷ la cual deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El Artículo 33 "Vida familiar y vida profesional" es un gran avance por reconocer estos derechos fundamentales en un instrumento jurídico. De este modo se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.⁶⁸ También con el objetivo de conciliar la vida familiar y profesional, se protege de cualquier despido por causa relacionada con la maternidad, y se consagra el derecho a un permiso pagado por maternidad y un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra

⁶⁶ Sin lugar a dudas, en el ámbito de la normativa europea, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea han desempeñado, y todavía hoy lo siguen haciendo, un papel destacado a través de sus resoluciones en la interpretación de la normativa y de la elaboración posterior de otras. Ver QUESADA (2007); REY (1996).

⁶⁷ El párrafo primero de este artículo se ha basado en el artículo 2 y en el apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, que han sido sustituidos por el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea y el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que imponen como objetivo a la Unión promover la igualdad entre el hombre y la mujer en la Unión, y en el apartado 1 del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Se inspira en el artículo 20 de la Carta Social Europea revisada, de 3 de mayo de 1996, y en el punto 16 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores.

Se basa asimismo en el apartado 3 del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, y a las condiciones de trabajo.

El párrafo segundo recoge en una fórmula más breve el apartado 4 del artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme al cual el principio de igualdad de trato no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de una actividad profesional o a prevenir o compensar desventajas en sus carreras profesionales. De conformidad con el apartado 2 del artículo 52, el párrafo segundo no modifica el apartado 4 del artículo 157. Explicación relativa al artículo 23 — Igualdad entre mujeres y hombres en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2007:303:FULL&from=ES>.

⁶⁸ El apartado 1 del artículo 33 se basa en el artículo 16 de la Carta Social Europea.

cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.⁶⁹

La estrategia Europa 2020 también tiene dentro de sus objetivos como señala la Directriz 8^a: Garantizar la equidad, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades, donde se señala que los Estados miembros deben modernizar sus sistemas de protección social para proporcionar una protección eficaz, eficiente y adecuada en todas las etapas de la vida de un individuo lo que garantiza la equidad y la lucha contra las desigualdades. Hay una necesidad de políticas sociales simplificadas y mejor orientadas complementados donde destacan los servicios de guardería asequibles y de calidad.⁷⁰

3.1.4. Organización de Estados Americanos

Desde hace décadas la OEA se ha preocupado de la situación de las mujeres en América. La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) establecida en 1928 fue el primer órgano intergubernamental creado para asegurar el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. La Convención Americana de Derechos Humanos, Pacto de San José, señala que “Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.⁷¹ En la década de 1980, a la aprobación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer por la Asamblea de la ONU, se suma la OEA, mediante la aprobación de un Protocolo Adicional, “Protocolo de San Salvador”,⁷² la cual no había reconocido el derecho al trabajo inicialmente en el Pacto de San José.

A esto mismo se hace referencia en el Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y la equidad de género, aprobado por Resolución de la Comisión Interamericana de Mujeres 209/98 como una de las acciones a desarrollar por la Secretaría General de la OEA.

⁶⁹ El apartado 2 se inspira en la Directiva 92/85/CEE del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y en la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. Se basa asimismo en el artículo 8 (protección de la maternidad) de la Carta Social Europea y se inspira en el artículo 27 (derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato) de la Carta Social revisada. El término “maternidad” abarca el período desde la concepción a la lactancia.

⁷⁰ UE (2015). Commission proposal for new guidelines for the employment policies of the Member States: Memorandum.

⁷¹ Convención Americana sobre Derechos Humanos Artículo 24, 22 de noviembre de 1969.

⁷² Protocolo de San Salvador. Artículo 6. 17 de noviembre de 1988.

En 1994, con la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Pará”, el Artículo 6 reconoce “El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia”, el cual incluye, entre otros: “a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación”.

Recientemente la OEA ha aprobado la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia (el 5 de junio de 2013)⁷³, en la que se identifica el derecho de la mujer a una vida sin violencia con el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación⁷⁴. En ella se insta a los Estados Partes a adoptar medidas específicas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, de manera que se contrarresten prejuicios y costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer⁷⁵. Además está en vigor el Programa Trienal de Trabajo de la Comisión Interamericana de Mujeres (2013-2015), en el que se fija como una de las estrategias para alcanzar la igualdad efectiva, el reconocimiento y la valoración del trabajo doméstico no remunerado “y su aporte al desarrollo económico de los países y bienestar de las familias”, de manera que se impulse la conciliación de la vida familiar y laboral entre hombres y mujeres a través de la corresponsabilidad de las actividades del cuidado.

Viendo lo anterior, deberíamos encontrarnos en la actualidad en una sociedad equitativa en la que mujeres y hombres estuvieran integradas tanto en la vida familiar como en la laboral en igualdad de condiciones, sin embargo, la realidad es sustancialmente distinta y así lo han reconocido todas las Organizaciones Internacionales citados en este apartado. Por ello, se siguen dictando normas con la esperanza de dar con la clave que logre, por fin, la equiparación.

En definitiva, a nivel internacional se ha llevado a cabo una protección de la no discriminación por razón de género, aunque en un primer momento se hablase siempre de sexo, ya que el fundamento de la tutela hacia la mujer se encuentra en las diferencias sociales que se han creado en torno a mujeres y hombres y sus aptitudes para desempeñar un trabajo concreto.

⁷³ De especial relevancia ha sido en el desarrollo de la OEA la jurisprudencia de la Corte Interamericana. Ver COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2011).

⁷⁴ Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia. Artículo 6. 2013.

⁷⁵ Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia. Artículo 8 b). 2013.

4. Legislaciones nacionales: Chile y España

Señalada la normativa internacional más relevante en lo que al reconocimiento del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito doméstico y público y la tutela frente a la discriminación por razón de sexo y/o género, corresponde ahora analizar cómo se han plasmado dichas normas en los ordenamientos jurídicos nacionales seleccionados en nuestro trabajo para intentar vislumbrar los motivos por los que *de facto* no se ha logrado una equiparación efectiva entre ambos sexos todavía.

De este modo, teniendo en cuenta el ámbito de estudio establecido y el análisis desde la perspectiva de género que hemos adoptado, veremos qué medidas ha establecido el legislador chileno y el legislador español para luchar contra la discriminación por razón de sexo y por razón de género en el ámbito del trabajo, en pro de la equiparación de la mujer y el hombre y de la conciliación con la vida familiar, y si cumplen con ellas con las exigencias internacionales. Para ello tendremos en cuenta las distintas etapas de la vida de la mujer profesional en relación con las responsabilidades familiares que, tradicionalmente, se le han atribuido. En este sentido, señalaremos los siguientes momentos: período fértil de la mujer, período de embarazo, período post-natal y período de la infancia de los descendientes hasta que estos alcanzan una edad en la que son independientes. A esto se debe añadir dos situaciones más que, adicionalmente, pueden producirse: descendientes con algún tipo de discapacidad física o psíquica, así como ascendientes a cargo, es decir, lo que se ha venido a denominar como cuidado de dependientes. Entendemos que la desigualdad que se produce durante el período fértil, el embarazo y el período post-natal está basada en la discriminación por razón de sexo mientras que lo relacionado con el cuidado de la infancia de los descendientes así como la atención que eventualmente pueda necesitar un descendiente con algún tipo de discapacidad física o psíquica o un ascendiente a cargo (adulto mayor) se fundamentará en la discriminación por razón de género.

4.1. La legislación chilena

En el caso de Chile, la igualdad ante la ley⁷⁶⁻⁷⁷ entre hombres y mujeres se reconoce constitucionalmente de manera explícita⁷⁸ desde la reforma operada

⁷⁶ NOGUEIRA (1997), p. 113.

⁷⁷ Respecto a que se debe entender por igualdad ante la ley, sentencia de 8 de abril de 1985 de la causa rol 28 fojas 24 y 25 del Tribunal Constitucional. Jurisprudencia sobre la inconstitucionalidad de dar trato igual a situaciones desiguales y Jurisprudencia de los Tribunales Ordinarios, en BLANC *et al.* (1990). p. 97.

⁷⁸ El Acta Constitucional N° 3, que fuera aprobada por el Decreto Ley N° 1.552, de 1976, que derogara los artículos 10 al 20 de la Constitución de 1925, el cual dispuso en su artículo 1°, N° 2 a este respecto la frase:

por la Ley N° 19.611, de 16 de junio de 1999,⁷⁹ prohibiéndose además la discriminación en el trabajo tanto a nivel constitucional⁸⁰ como legal,⁸¹ encontrando eco por cierto también en interpretaciones que la Dirección del Trabajo ha hecho a este respecto.⁸² Esto ha encontrado cierto reflejo en el Código del Trabajo, partiendo de la base de que hombres y mujeres acceden al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, por lo que sólo se reconoce el derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por el “mismo trabajo”⁸³⁻⁸⁴, y no por el valor del trabajo, como se establece en el Convenio 100 de la OIT. Las demás medidas que se prevén van dirigidas únicamente a proteger a la mujer como madre.

El artículo 201⁸⁵ dispone que la mujer mantenga su puesto de trabajo durante el embarazo y hasta un año después de finalizado el descanso de maternidad, incluso aunque el despido se hubiera producido antes de que se conociera el estado de embarazo⁸⁶

En puridad esta es la única medida protectora frente a la discriminación por razón de sexo siendo las demás previsiones del Título II dedicadas a la conciliación de la vida laboral y familiar, aspecto que, tal y como está regulado, aun establece una posición de desigualdad de la que en realidad parten las mujeres

“El hombre y la mujer gozarán de iguales derechos”. Dicha frase fue propuesta en el anteproyecto de nueva Constitución tanto por la Comisión de Estudio como por el Consejo de Estado, y siendo suprimida por la Junta de Gobierno. EVANS (1986), p. 14.

⁷⁹ Por esta reforma constitucional, se sustituye en el inciso primero del artículo 1° de la Constitución la expresión “Los hombres” por “Las personas” y se agrega al final del párrafo primero del numeral 2° del artículo 19, la oración “Hombres y mujeres son iguales ante la ley”. La historia de la Ley N° 19.611 se encuentra disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=137783> [visitado el 25/12/2015].

⁸⁰ Constitución Chilena. Artículo 19.16° inciso 2°.

⁸¹ Artículo 2° del Código del Trabajo, incisos 3°, 4° y 6°, introducido por la Ley N° 19.759 de 27 de septiembre de 2001.

⁸² Así por ejemplo el Ord. N° 3.704/134 de 11 de agosto de 2004 de la Dirección del Trabajo que “Fija sentido y alcance de los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 2°, del Código del Trabajo, referidos al derecho a la no discriminación en el ámbito laboral,” señala que “tanto al inicio de la relación laboral o, incluso antes, en los procesos de selección de personal, como durante su desarrollo y en su conclusión el derecho a la no discriminación emerge como límite a los poderes empresariales”.

⁸³ Código del Trabajo, Ley N° 20.348, Artículo 62bis. Junio 19 de 2009 (Chile).

⁸⁴ Cabe señalar que por el Dictamen N° 1.187/018, de la Dirección del Trabajo de 10 de marzo de 2010, se fija el sentido y alcance del Artículo 62 bis. En este se entiende que el principio de igualdad de remuneraciones en materia laboral, deriva del principio de igualdad de trato.

⁸⁵ Modificado por la Ley N° 20.545 que “Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental”.

⁸⁶ Artículo 201, Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.545, de 17 de octubre de 2011.

en el acceso al mercado de trabajo⁸⁷, ya que ratifica los prejuicios y estereotipos atribuidos a los distintos géneros. Y es que consisten en permisos especiales que le permiten conciliar el cuidado de los hijos con el trabajo. En este sentido, se establece que las empresas con veinte o más trabajadoras cuenten con las denominadas “salas cuna”⁸⁸ para que “las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo” o al menos que pague los gastos de sala cuna del establecimiento al que la mujer trabajadora lleve a sus hijos menores de dos años⁸⁹. Junto a esta medida, en la que se presume que será la madre la que deberá ocuparse del cuidado y alimentación del hijo⁹⁰, se prevé también la posibilidad de solicitar un permiso y subsidio para poder ocuparse del hijo menor de un año, que tenga enfermedad grave, o un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, cuando un hijo menor de dieciocho años “requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte”. Ambos permisos, podrán ser disfrutados por el padre también, pero sólo en aquellos supuestos en los que ambos progenitores sean trabajadores fuera del hogar, dejándolo a elección de la madre⁹¹, de manera que, de nuevo, parece que la obligación principal es de la mujer y sólo se establece la posibilidad de que la delegue. Al respecto, cabe mencionar que existe evidencia de que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo aumenta cuando existen guarderías de calidad asequibles. En dicho sentido, el programa Chile Crece contigo es un buen ejemplo.⁹²

Es cierto que en el año 2011, mediante la Ley N° 20.545, de 17 de noviembre, se aprobó el permiso postnatal parental⁹³, pero este no es un derecho del hombre sino que se tratará de un permiso de la mujer que podrá ceder al hombre, sólo en parte, cuando ella trabaje fuera del hogar⁹⁴. El único modo de que

⁸⁷ CAAMAÑO (2010).

⁸⁸ CAAMAÑO (2010), p. 192 Desde la Ley de sala cuna de 1917.

⁸⁹ Código del Trabajo, Artículo 203 (Chile).

⁹⁰ Recientemente, en diciembre de 2014, la Dirección del Trabajo modificó el sentido y alcance de esta norma (Dictamen N° 4.951/78 de 10.12.2014). A pesar de lo lógico de esta interpretación que busca de buena fe garantizar el derecho de la madre trabajadora, lo sigue haciendo bajo el supuesto de que es responsabilidad materna el cuidado de los hijos.

⁹¹ Código del Trabajo (Chile), Artículos 199 y 199bis, incorporado el último precepto por Ley N° 19.505, de 25 de julio de 1997.

⁹² ACTIONAID (2015), p. 13.

⁹³ Sobre insuficiencia de esta reforma véase las críticas de ÁLVAREZ (2012); CAAMAÑO (2011).

⁹⁴ Artículo 197 bis, incorporado por la Ley N° 20.545.

fuera una medida efectiva dirigida a fomentar la corresponsabilidad familiar es que se convierta en un derecho irrenunciable del padre, igual que ocurre con los permisos de maternidad y de post-natal⁹⁵⁻⁹⁶.

En cuanto al cuidado del adulto mayor dependiente, no se hace referencia alguna en el Código del Trabajo, obviando así el legislador chileno una realidad social incuestionable.

Respecto a la conciliación entre las dimensiones de familia y trabajo, recientemente por la Ley N° 20.764⁹⁷ de 2014 se ha modificado el Título II en el Libro II del Código del Trabajo. Al respecto se modifica el epígrafe agregándose a “De la protección a la maternidad” la frase “la paternidad y la vida familiar”, e incluyendo esto en el artículo 194, extendiendo de esta manera la protección de la mujer trabajadora al padre trabajador, beneficiando a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, como señala el nuevo inciso 3° “comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional”. De esta manera se busca incentivar la corresponsabilidad de ambos padres en el cuidado de los hijos y propugnando una conciliación entre familia y trabajo.⁹⁸

4.2. La legislación española

Por su parte, en España se ha ido desarrollando una amplia legislación dirigida a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres desde que se aprobara la Constitución de 1978.⁹⁹⁻¹⁰⁰ La norma fundamental a tener en cuenta será el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante, Estatuto de los Trabajadores),

⁹⁵ Artículo 195 párrafo 5, incorporado por la Ley N° 20.545.

⁹⁶ Junto a esta normativa, se deben tener en cuenta otras como la Norma Chilena NCh 3262 Sistemas de gestión –Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal– requisitos, aprobada en febrero de 2012, pero de aplicación voluntaria. Por otro lado, debemos señalar que, desgraciadamente, la Ley N° 20.609, de 24 de julio de 2012, que establece medidas contra la discriminación, no supone ninguna protección explícita frente a la discriminación en el ámbito laboral.

⁹⁷ “Que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar y establece un permiso por matrimonio del trabajador”.

⁹⁸ Por el Dictamen N° 3.342/048, de 1 de septiembre de 2014, la Dirección del Trabajo fija el sentido y alcance de los artículos 194 y 207 bis, del Código del Trabajo. Disponible en: <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-103856.html>.

⁹⁹ Artículo 14 de la Constitución española de 1978. El Tribunal Constitucional en Sentencia 49 de 1982 ha establecido el alcance de la igualdad jurídica como igualdad de trato e igualdad en la aplicación de la ley. En NOGUEIRA (1997), p. 170.

¹⁰⁰ En el artículo 35 se alude de forma explícita a la prohibición de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

complementada con el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS)¹⁰¹ aunque no solamente, siendo de especial importancia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante LOIEMH)¹⁰²

En el particular, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, modificando el Estatuto de los trabajadores, y disponiendo entre otras cosas, los siguientes derechos de conciliación como son: a) el derecho al permiso y reducción de jornada por lactancia¹⁰³; b) el derecho de reducción de jornada por guarda legal de menor de 8 años o discapacitado o por cuidado directo de un familiar;¹⁰⁴ c) el derecho de concreción horaria y determinación del período de disfrute de los anteriores derechos;¹⁰⁵ d) las vacaciones¹⁰⁶; e) el derecho a excedencia por cuidado de familiares para atender al cuidado de cada hijo, independiente si es por naturaleza, adoptivo, o por acogimiento, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.¹⁰⁷

En la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, se plantea un sistema de corresponsabilidad de las tareas de cuidado de los hijos y del hogar, proponiendo que hombres y mujeres indistintamente compartan las tareas. De esta manera no es solo la mujer quien debe compatibilizar los distintos ámbitos. Para alcanzar dicho fin, más que prever sanciones sobre hechos discriminatorios ya producidos, la Ley pretende que ni siquiera lleguen a producirse, para lo que recoge una serie de mecanismos de prevención y de políticas de acción positiva¹⁰⁸. Junto a la denominada Ley de igualdad, completa esta nueva visión, aunque de forma indirecta, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

¹⁰¹ Sobre infracciones y sanciones contra la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral español, ver TAPIA (2011).

¹⁰² El texto actual se encuentra vigente desde 28 de julio de 2013 hasta 1 de enero de 2017.

¹⁰³ Artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰⁴ Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰⁵ Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰⁶ Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰⁷ Artículo 46, apartado 3. Estatuto de los Trabajadores.

¹⁰⁸ Será la primera vez que se reconozca explícitamente las medidas de acción positiva y serán avaladas por el Tribunal Constitucional en Sentencia 12/2008, de 29 de enero.

Debemos señalar que en estas normas no se alude a la discriminación por razón de género sino que exclusivamente se tutela la no discriminación por razón de sexo, si bien se le da una interpretación extensiva ya que no sólo se protege a la mujer frente a tratos discriminatorios relacionados con el embarazo y la lactancia. Si en el caso del legislador chileno esto es una “simple” falta de aceptación de la Teoría del Género, de manera que se hace una interpretación extensiva de la discriminación por razón de sexo y no se derivan mayores problemas, en el caso de la normativa española las consecuencias son mayores ya que existen normas en las que sí se hace una referencia diferenciada al sexo y al género¹⁰⁹. Siendo esto así, una interpretación sistemática del ordenamiento jurídico nos obligaría a concluir que en las normas en las que no se alude al género sólo se pretende proteger los actos discriminatorios derivados de aspectos biológicos (maternidad y lactancia). No obstante, se tiende a considerar que con “sexo” se hace referencia también a los prejuicios sociales atribuidos a las mujeres por el hecho de ser mujeres.

Señalado lo anterior, corresponde empezar a analizar los distintos períodos de la vida de la mujer anunciados. Todos ellos se encuentran amparados por el reconocimiento del derecho a no ser discriminado “para el empleo o una vez empleados”, tanto directa como indirectamente, por razón de sexo del artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores. De su redacción, podemos extraer que se trata de un derecho que no limita su ámbito de aplicación estrictamente a la relación laboral si no que es posible exigirlo en el momento previo, esto es, durante el proceso de selección o incluso antes, en la propia convocatoria de la oferta de trabajo, ya que se encarga de señalar explícitamente que el derecho a no ser discriminado es, también, “para el empleo”¹¹⁰. Así se garantiza en la LISOS donde se considera una infracción muy grave tanto el trato discriminatorio presente en la propia oferta de trabajo¹¹¹, como en el proceso de selección¹¹² o el incumplimiento de las medidas de reserva, duración o

¹⁰⁹ Ese es el caso Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

¹¹⁰ Esto que resulta tan evidente gracias a la propia literalidad del precepto, ha sido cuestionado debido a que en el artículo 17 del Estatuto, donde se desarrolla el derecho, el legislador sólo hizo referencia a la discriminación en el empleo. Se resolvió mediante Sentencia del Tribunal Constitucional 173/1994, de 7 de junio (Fundamento Jurídico III). Además, ya en la derogada Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo, en su artículo 38.2, se establecía como un principio básico de la colocación de empleo la no discriminación, por lo que de un modo indirecto se reconoce el derecho a no ser discriminado en el acceso al mercado de trabajo.

¹¹¹ Ley 35/2010 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Artículo 16.2, reformado por la Ley, de 17 de septiembre (España).

¹¹² La LISOS no prevé una norma que describa esta situación, aunque se interpreta que es uno de los casos, si no el único, a los que hace referencia su artículo 7.10. Ver LUJÁN y SELMA (2009).

preferencia en el empleo dirigidas a beneficiar a grupos que se encuentren en inferioridad de condiciones a la hora de conseguir un empleo¹¹³. Es en este momento de incorporación al mercado de trabajo donde se produce uno de los supuestos que mayores dificultades implica a la hora de garantizar la igualdad efectiva y la no discriminación, es el denominado período fértil. Y es que el problema está en demostrar que, efectivamente, la no contratación de una mujer candidata a un puesto de trabajo se ha debido a circunstancias discriminatorias. En este período de la mujer también será difícil demostrar que se ha producido un acto discriminatorio en la decisión de un ascenso o, incluso en el supuesto de un despido.

No ocurre lo mismo una vez que se ha producido la contratación ya que resulta más fácil detectar y demostrar conductas discriminatorias. Se consideran infracciones muy graves las decisiones empresariales unilaterales que impliquen discriminación directa o indirecta “favorable o adversa”¹¹⁴ en materia de “retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo”¹¹⁵ de manera que, las materias susceptibles de verse afectadas por una decisión unilateral discriminatoria del empresario, así descritas, serán todas, gracias a la cláusula final, quedando sólo excluidas de esta infracción aquellas relacionadas con el acceso y con la extinción del empleo, ya que no se puede considerar la no decisión de contratar o la decisión de despedir o rescindir un contrato, una condición de trabajo.

La mujer que se encuentra en el período de embarazo o de lactancia/maternidad cuenta con una especial protección de su puesto de trabajo desde que se queda embarazada hasta que el descendiente ha cumplido un año. En este sentido, se prevé en los artículos 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores la nulidad automática de aquellos despidos de trabajadoras embarazadas, tanto si está en activo como si se encuentra en el período de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, también si se encuentra el contrato suspendido por maternidad, durante el período de lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, así como se encuentra en período de suspensión del contrato por adopción o acogimiento. La objetividad de la nulidad del contrato es tal que se considerará nulo el despido de una trabajadora

¹¹³ Ley 35/2010 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Artículo 15.2, reformado por la Ley, de 17 de septiembre (España).

¹¹⁴ Esta matización no es habitual en la normativa antidiscriminatoria. Se debe a que el legislador pretende cubrir todos los supuestos que puedan ser perjudiciales para el colectivo vulnerable. Ver CASTRO y RODRÍGUEZ (2008).

¹¹⁵ Ley 35/2010 sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Artículo 8.12, reformado por la Ley, de 17 de septiembre (España), modificado por la LOIEMH.

embarazada independientemente de que se haya comunicado previamente al empleador o no¹¹⁶.

Obviamente, salvo en aquellos derechos relacionados directamente con el parto, serán titulares de ellos tanto los trabajadores como las trabajadoras, existiendo además un permiso de paternidad para el hombre¹¹⁷, sin embargo éste no es obligatorio como las seis semanas de la mujer una vez que ha dado a luz. Esto ha hecho que la mayor parte de estos beneficios hayan sido utilizados por las mujeres, lo cual ha ahondado en la concepción social que se tiene respecto de ella.

Por esto es necesario un cambio en el abordaje del problema. Lo decisivo es lograr la disociación de la mujer respecto de la exclusividad de las responsabilidades del hogar y de la familia. Al respecto se manifestó la Ley de dependencia reconociendo que: “hasta ahora, han sido las familias, y en especial las mujeres, las que tradicionalmente han asumido el cuidado de las personas dependientes, constituyendo lo que ha dado en llamarse el ‘apoyo informal’”¹¹⁸. Con esta Ley, dirigida principalmente a otorgar autonomía a las personas con algún tipo de discapacidad, se ofrece un nuevo prisma en el ámbito de la equiparación de la mujer y los hombres en el mercado laboral. Y es que se establece un amplio catálogo de servicios a los que tiene derecho la persona dependiente¹¹⁹ los cuales van dirigidos a lograr su autonomía lo que indirectamente libera a la mujer de la obligación que socialmente se le ha atribuido de atender y cuidar a las personas dependientes de la familia, como son los adultos mayores. Pero además, de forma subsidiaria, se prevé la adjudicación de una prestación económica para el cuidador familiar, quien además cotizará a la Seguridad Social¹²⁰. Esta medida va dirigida especialmente a aquellas personas, principalmente mujeres, que han dedicado su vida al cuidado del familiar dependiente (hijos con algún tipo de discapacidad física o psíquica y/o adultos mayores), asimilándole a un profesional de la atención y cuidado. Y es que incorporación de un familiar

¹¹⁶ Fundamento Jurídico 8 párrafo 5º de Sentencia del Tribunal Constitucional 92/2008, de 21 de julio.

¹¹⁷ Artículos 48.4 Estatuto de los Trabajadores y Artículo 48 bis.

¹¹⁸ Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, Apartado 2 Exposición de Motivos (España).

¹¹⁹ Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, Artículo 15: “1. El Catálogo de servicios comprende los servicios sociales de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia, [...] b) Servicio de Teleasistencia. c) Servicio de Ayuda a domicilio [...] d) Servicio de Centro de Día y de Noche: [...]e) Servicio de Atención Residencial: [...]”.

¹²⁰ Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, Artículo 15.

que se ha dedicado al cuidado de un dependiente al mercado de trabajo resulta difícil y suele orientarse a las mismas tareas desarrolladas en el entorno doméstico, de manera que se les brinda la oportunidad de, si lo desean, seguir realizando dicha actividad pero protegiendo sus derechos como trabajadores (cotizando a la Seguridad Social, con todo lo que ello implica, y percibiendo una remuneración).

No obstante, la aplicabilidad de esta Ley ha sido irregular dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que se encontrasen las personas y, en los dos últimos años, debido a la crisis económica por la que atraviesa España, su aplicación ha caído de un modo estrepitoso, habiéndose eliminado la cotización a la Seguridad Social de los cuidadores familiares por parte del Estado.

5. Conclusiones

La conciliación de la vida laboral y familiar debe ser una temática prioritaria y contingente en la actualidad para países como Chile y España. Debe realizarse desde una lógica de interés público, generando una innovación en la legislación, políticas públicas y empresariales a favor del equilibrio de la vida familiar y laboral, orientadas a cuidar a los cuidadores, beneficiando, inicialmente, a los trabajadores que tienen a su cuidado a menores y/o a adultos mayores o personas dependientes, en general, así como a las empresas que decidan implementar dichas medidas.

De este modo, se entiende que la hoja de ruta a seguir debe buscar la corresponsabilidad social que apunta simultáneamente a tres direcciones: a) una corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales (Estado, empresas, sindicatos, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc.); b) una corresponsabilidad entre hombres y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género tradicionales; y c) una correspondencia entre los diferentes miembros de la familia, algo así como –un pacto intergeneracional– que habitúe a la responsabilización colectiva en el sostenimiento económico y afectivo del hogar.

A lo largo de estas páginas, se ha puesto de manifiesto cómo las Organizaciones Internacionales, con mayor o menor fortuna conforme el grado de integración y de desarrollo de los distintos Estados parte, apuestan ya por la corresponsabilidad, principalmente en lo relacionado con los miembros de la pareja respecto de las tareas del hogar y cuidado de los hijos y personas dependientes, si bien dicha corresponsabilidad todavía no cuenta con una regulación nacional adecuada que la garantice. Uno de los principales problemas es la confusión que existe al identificar el fenómeno de la discriminación por razón de sexo con el de la discriminación por razón de género, lo que provoca que las medidas establecidas para combatirlos no sean siempre efectivas.

En el caso de Chile, su ordenamiento jurídico sólo garantiza la igualdad entre mujeres y hombres basándose en la discriminación por razón de sexo, es decir, únicamente se centra en los aspectos relacionados con el embarazo y la maternidad. Así, el legislador chileno no ha asumido que las dificultades con las que se encuentran las mujeres en el acceso al mercado de trabajo se basan principalmente en una discriminación por razón de género, lo que ha propiciado un estancamiento en la distribución de los roles. Además, no ha llevado a cabo una trasposición adecuada de las normas internacionales ratificadas ya que, ni se exige igual salario por igual valor del trabajo, ni se han implementado medidas que fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar, obviando por completo, además, una nueva realidad que es la de las nuevas estructuras familiares.

En España, por su parte, la tutela formal es más amplia, a pesar de que quedan algunos ajustes normativos que realizar para que exista una coherencia plena, como es el caso de la incorporación de modo generalizado del género como causa sospechosa de discriminación en el ámbito laboral, y, además, se han adoptado los requerimientos internacionales de un modo adecuado aunque la crisis económica ha afectado en su eficacia. Y es que las medidas previstas dirigidas a lograr la corresponsabilidad exigen un gran apoyo económico por parte de las instituciones, apoyo que, en la actualidad, ha sufrido un grave retroceso.

Señalado lo anterior, se considera que tanto el legislador chileno como el español tutelan la no discriminación por razón de sexo en el ámbito del trabajo, al proteger a la mujer frente al despido tanto en el período de embarazo como de lactancia, si bien estas medidas deben ir acompañadas de otras acciones positivas como pueden ser beneficios en las cotizaciones a la seguridad social en los períodos de licencia o baja por maternidad o lactancia, de manera que se evite que el empleador perciba como una carga la simple contratación de mujeres en edad fértil.

Distinto deberá ser el enfoque de la legislación laboral para acabar con la discriminación por razón de género, la cual está estrechamente relacionada con la atribución a la mujer de las tareas del hogar y del cuidado de los miembros de la familia. Tal y como han reconocido la OIT, la ONU, la Comisión Europea y la Secretaría de la OEA, es necesario que los Estados implementen medidas que fomenten la corresponsabilidad en las tareas del hogar entre hombres y mujeres. Es precisamente aquí donde las legislaciones objeto de este estudio, especialmente la chilena, presenta importantes falencias al centrarse en la conciliación exclusiva de la mujer con la vida familiar y laboral. Claro ejemplo es la regulación de las salas cunas las cuales se vinculan sólo a la contratación de mujeres, presuponiendo que son éstas las que deben encargarse del cuidado de los menores, lo que provoca que el empleador considere un inconveniente tener en su plantilla veinte mujeres o más. Una medida dirigida de forma

efectiva a acabar con la discriminación por razón de género sería aquella que exigiera salas cunas, independientemente de que el personal contratado fueran mujeres u hombres.

Junto a esto, se considera imprescindible que el permiso de paternidad se convierta en un derecho irrenunciable del padre, igual que ocurre en el caso de la mujer, y que los permisos para cuidado de descendientes no se vinculen a la decisión de la mujer, sino que se trate de un permiso distribuido entre los progenitores que desempeñan su trabajo fuera del hogar.

En el caso de España, se han dado pasos conducentes a alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el mercado laboral, siendo de especial importancia la Ley de Dependencia. No obstante, la crisis económica y el modelo de implementación han hecho que no logre materializarse como era de esperar.

Se concluye que, a pesar de que se vislumbran cambios en las legislaciones nacionales, la nueva estructura de la sociedad precisa que se lleve a cabo un aumento significativo en la provisión de servicios públicos y empresariales, así como una efectiva adaptación de las normativas laborales nacionales que esté en sintonía con la regulación internacional.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ACTIONAID (2015): "Close the Gap! The cost of inequality in women's work. Disponible en: http://www.actionaid.org.uk/sites/default/files/publications/womens_rights_on-line_version_2.1.pdf#sthash.rMmYVyCl.dpuf [visitado el?].
- ÁLVAREZ, Amaya (2012): "El post-natal parental creado por la Ley 20.545: escrutinio constitucional a la limitación de la garantía de igualdad", en: *Anuario De Derecho Público* (Santiago, Universidad Diego Portales), pp. X-X.
- ARRIAGADA, Irma (2004): "Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina", en: ARRIAGADA, Irma; ARANDA, Verónica (Editores), *Cambios de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces* (Santiago, CEPAL), pp. 1-37.
- AYLWIN, Nidia y SOLAR María O. (2002): *Trabajo Social Familiar* (Santiago, Ediciones Universidad Católica de Chile).
- BATTHYÁNY, Karina (2004): *Cuidado infantil y trabajo: ¿un desafío exclusivamente femenino?* (Montevideo, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR)/Oficina Internacional del Trabajo (OIT)).
- BETANCOR, Andrea (2012): *The impact of accessing childcare centers on Chilean mothers probability of employment* (ciudad, ed.).
- BLANC, Neville et al. (1990): *La constitución chilena* (Valparaíso, Centro de Estudios de Asistencia Legislativa. Universidad Católica de Valparaíso), tomo I.

- CAAMAÑO, Eduardo (2005): "Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico", en: *Revista de Derecho (Valdivia)* (año 18, N° 1), pp. 25-53.
- (2010): "Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora", en: *Revista de Derecho* (vol. 34), pp. X-X.
- (2011): "Ampliación del postnatal y corresponsabilidad: un enorme retroceso en igualdad de género", en: *CL/DOC/3366/2011*.
- CASTRO, María y RODRÍGUEZ, Iván (2008): "Infracciones y sanciones en materia de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales", en: *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* (78), pp. X-X.
- CAVAS, Faustino y LUJÁN, José (Dirs.) (2009): "Infracciones y sanciones en el orden social", en: *Régimen jurídico*, 107 (Murcia, Laborum).
- COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2011): *Estándares jurídicos vinculados a la igualdad de género y a los derechos de las mujeres en el sistema interamericano de derechos humanos: desarrollo y aplicación* (Washington D.C., CIDH).
- COOPER, Laura, et al. (2013): "Breaking Negative Consequences of Relationship Conflicts at Work: The Moderating Role of Work Family Enrichment and Supervisor Support", en: *Family Relations* (vol. 62, N° 2).
- DE ELENA y PEÑA, Joaquín y GONZÁLEZ, Luis (2004): "Desigualdad social y relaciones de trabajo", en: *Las condiciones de trabajo en una sociedad desigual* (Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca).
- EDGEELL, Stephen; GOTTFRIED, Heidi & GRANTER, Edward (2015): *The SAGE handbook of sociology of work and employment* (London, SAGE Publications Ltd.).
- EVANS, Enrique (1986): *Los derechos constitucionales* (Santiago, Editorial Jurídica de Chile), tomo II.
- ELLIS, Evelyn (2005): *Eu Anti-Discrimination Law* (Oxford, Oxford University Press).
- ELÓSEGUI, María (2003): *Las acciones positivas para la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres* (Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales).
- ENTRICHT, Terri et al. (2007) "Relationships among work and family conflict, stress, and parenthood in dual-income couples", en: *Psi Chi Journal of Undergraduate Research* (vol. 12, N° 3).
- ERMACORA, Felix (1971): *Diskriminierungsschutz und Diskriminierungsverbot in der Arbeit der Vereinten Nationen* (Wien/Stuttgart, Ethnos).
- FERNÁNDEZ, Martín (2007): "Pilot study on the influence of stress caused by the need to combine work and family on occupational accidents in working women", en: *Safety Science* (vol. 47, N° 2).

- FLORETTA, Hans y ÖHLINGER, Theo (1978): *Die Menschenrechtspakte Der Verein Nationen* (Wein, Manzschke).
- GALINSKY, Ellen (2008): *The Elder Care Study: Everyday and Wishes for change* (New York, NY, Families and Work Institute).
- GOLDSMITH, Elizabeth (2007): "Stress, Fatigue, and Social Support in the Work and Family Context", en: *Journal of Loss & Trauma* (vol. 12, N° 2).
- HAMMER, Leslie y NEAL, Margaret (2008): "Working Sandwicheed-Generation Caregivers: Prevalence, Characteristics, and Outcomes", en: *Psychologist-Manager Journal* (vol. 11, N° 1).
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO/OIT) (2015): *World Employment and Social Outlook: Trends 2015* (Geneva, ILO Publications-International Labour Office).
- KARIMI, Leila et al. (2011): "Boss and Parent, Employee and Child: Work-Family Roles and Deviant Behavior in the Family Firm", en: *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress* (vol. 27, N° 2).
- KINNUNEN, Ulla et al. (2010): "La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas", en: *Journal of Occupational & Organizational Psychology* (vol. 83, N° 2).
- KORTHAUS, Hannah (2006): *Das neue Antidiskriminierungsrecht. Die Richtlinien und die Auswirkungen auf das deutsche Arbeitsrecht* (Mainz, Aachen).
- LANGENFELD, Christine (1990): *Die Gleichbehandlung von Mann und Frau im Europäischen Gemeinschaftsrecht* (Baden-Baden, Nomos-Verl-Ges).
- LEE, Jo, et al. (2010): "Caring for One's Elders and Family-to-Work Conflict", en: *Psychologist-Manager Journal* (vol. 13, N° 1), pp. 115-39.
- LUJÁN, José y SELMA, Alejandra (2009): "Infracciones y sanciones en materia de relaciones laborales", en: CAVAS, Faustino y LUJÁN, José: "Infracciones y Sanciones en el Orden Social", Régimen jurídico, 107 (Murcia, Laborum).
- LUK, Dora y SHAFFER, Margaret (2005): "Work Hours and Work-Family Conflict: The Double-edged Sword of Involvement in Work and Family", en: *Journal of Occupational & Organizational Psychology* (vol. 78, N° 4).
- MATTHEWS, Russell et al. (2012): "Work-Family and Family-Work Conflict: Does Intrinsic-Extrinsic Satisfaction Mediate the Prediction of General Job Satisfaction?" en: *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress* (vol. 28, N° 3).
- MCCRATE, Elaine (2004): "Flexibility for Whom? Control over Work Schedule Variability in the US", en: *Work & Stress* (vol. 18, N° 1).
- MENÉNDEZ, Mariño (1977) "La Declaración Universal de los derechos de los pueblos", en: *Revista Jurídica de Cataluña*, pp. 379-412.

- MISRA, Joya, *et al.* (2012): "Conflicto Trabajo-Familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile", en: *Sociological Forum* (vol. 27, N° 2).
- MORANDÉ, Pedro (2004): "Familia y trabajo: factores de tensión", en: ERRÁZURIZ, Margarita y REIDEMANN, Karin (Editores), *Taller comunidad mujer: construir sentido: sociedad, familia y trabajo* (Santiago, Universidad Pérez Rosales).
- NOGUEIRA, Humberto (1997) "El derecho a la igualdad en la jurisprudencia constitucional", en: *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso* (vol. XVIII).
- NOGUEIRA, Humberto (1997): *Dogmática Constitucional* (Talca, Editorial Universidad de Talca).
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (2012): *Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the MCM 2012* (ciudad, OECD Publishing).
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2015): *The World Women's 2015: trends and statistics* (ciudad, editorial).
- ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS-COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (2015): *Legal Standards related to Gender Equality and Women's Rights in the Inter-American Human Rights System: Development and Application Updates from 2011 to 2014* (ciudad, editorial).
- QUESADA, Rosa (2007): "La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea", en: *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* (N° 3).
- REY, Fernando (1996): "La discriminación positiva de mujeres", en: *Revista Española de Derecho Constitucional* (vol. 16), pp. X-X.
- REY, Fernando (2010): "Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español", en: *Revista Estudios constitucionales* (vol. 8, N° 2), pp. 527-564.
- RUBIO LL., Francisco (1991): "La igualdad en la jurisprudencia del tribunal constitucional", en: *Revista Española de Derecho Constitucional* (Año 11, N° 31), pp. 9-36.
- RUILOBA, Julia (2007): "Los pactos internacionales de las Naciones Unidas de 16 de diciembre de 1966", en: FERNÁNDEZ, Carlos (editor), *Derecho Internacional de los Derechos Humanos* (Madrid, Dilex), pp. 115-176.
- SCHACHTSCHNEIDER, Karl (2005): *Verfassungsrecht der Europäischen Union* (Berlin, Duncker and Humblot).

- SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (1999): *Análisis de experiencias en empresas sobre compatibilización de vida laboral y familiar* (Santiago, SERNAM).
- SLAN-JERUSALIM, Rebecca y CHEN, Charles (2009): "Getting There from Here: Research on the Effects of Work-Family Initiatives on Work-Family Conflict and Business Outcomes", en: *Journal of Counseling & Development* (vol. 87, N° 4).
- TAPIA, Patricia (2011): "Infracciones y sanciones derivadas de la vulneración del derecho a la igualdad y a no ser discriminado por razón de sexo en el ámbito laboral", en: *Indret* (año 4).
- TAPIA, Patricia (2014): *La discriminación laboral: Artículo 314 del Código Penal* (Valencia, Editorial Tirant lo Blanch).
- THÉRY, Irena (2008): "Dinámica de la igualdad de sexo y transformaciones del parentesco", en: MARUANI, Margaret, *Femmes, Genre Et Societes. L'état Des Savoirs* (Traduc. de Ximena Valdés, Paris), pp.159-183.
- TOTTEN, Jeff et al. (2007): "Gender Differences in Perceptions of the Impact of Work-Family Stress & Technology Issues on Sales Careers", en: *Society for Marketing Advances* (N°), pp. X-X.
- VALDÉS, Fernando (2008): "La prohibición de discriminación: una cualificada expresión del moderno ius Gentium", en: *Relaciones Laborales* (N° 1), pp. X-X.
- VALVERDE, Martín et al. (2002): *Derecho Del Trabajo* (Madrid, Tecnos).
- WIEGO Working Paper 2 (2014): "Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates and Challenges".
- VANEK, Joann et al. (2014): *Women, Business and the Law. Removing Restrictions to Enhance Gender Equality* (Londres, Bloomsbury).
- WORLD BANK (2011): *Work and Family. Latinamerican and Caribbean Women in search of a new balance* (Washington, World Bank).
- ZELIZER, Viviana (2009): *La negociación de la intimidad* (Madrid, Fondo de Cultura Económica de España).
- ZHAO, Jia et al. (2011): "Relationships among work and family conflict, stress, and parenthood in Dual-Income Couples", en: *Journal of Comparative Family Studies* (vol. 42, N° 5), pp. X-X.

NORMAS JURÍDICAS CITADAS

- Declaración Universal de Derechos Humanos. París, diciembre 10, 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos sociales y culturales. Diciembre 16, 1966.
- Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos. Diciembre 16, 1966.

- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Diciembre 18, 1979.
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Junio 29, 1951.
- Convenio 03 sobre la protección de la maternidad. Noviembre 29, 1919.
- Convenio 103 sobre la protección de la maternidad. Junio 28, 1952.
- Convenio 183 sobre la protección de la maternidad. Junio 15, 2000.
- Convenio 102 relativo a la norma mínima de la seguridad social. Junio 28, 1952.
- Convenio 82 relativo a la política social en los territorios no metropolitanos. Julio 11, 1947.
- Convenio 117 relativo a las normas y objetivos básicos de la política social. Junio 22, 1962.
- Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Junio 28, 1958.
- Convenio 156 sobre Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Junio 23, 1981.
- Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Junio 16, 2011.
- Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea, Tratado CEE. Roma. Marzo 25, 1957.
- Carta Social Europea. Turin. Octubre 18, 1961, revisada en Estrasburgo. Mayo 3, 1996.
- Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. Estrasburgo. Diciembre 9, 1989.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, 22 de noviembre de 1969.
- Protocolo de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Convención Americana de Derechos Humanos aprobada en San Salvador 17 de noviembre de 1988.
- Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia. Secretaría General OEA. Ciudad de Antigua, 6 de junio de 2013.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Belem do Pará, 9 junio de 1994.
- Constitución Política de la República de Chile. 1980.
- Código del Trabajo. D.F.L. N° 1-2002 (Chile).
- Ley N° 19.611, Establece Igualdad Jurídica entre Hombres y Mujeres. Diario Oficial, 16 de junio de 1999 (Chile).

- Ley Nº 20.545. Modifica las Normas sobre Protección a la Maternidad e incorpora el Permiso Postnatal Parental. Diario Oficial, 6 de octubre 2011 (Chile).
- Ley Nº 20.609. Establece Medidas contra la Discriminación. Diario Oficial, 24 de julio de 2012 (Chile).
- Ley Nº 19.505. Diario Oficial, 25 de julio de 1997 (Chile).
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978. (España).
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores (España).
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (España).
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (España).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (España).
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (España).
- Ley 7/2007, de 12 de abril, Del Estatuto Básico del Empleado Público (España).