

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL

La Discriminación hacia la Mujer en el empleo y la Jornada a tiempo parcial

MEMORIA PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

MEMORISTA: ISABEL ESPINOZA MORALES.

PROFESOR GUIA: RICARDO JURI SABAG.

SANTIAGO, ABRIL 2006.

www.cybertesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-espinoza_i/pdfAmont/de-espinoza_i.pdf

INDICE . .	4
RESUMEN . .	7
DISPONIBLE A TEXTO COMPLETO . .	8

INDICE

Introducción

Trabajo y Discriminación

Contenido de la Investigación

I.- Capítulo I: El Derecho, la flexibilidad y la Jornada a tiempo parcial.

1. El Derecho Laboral y sus funciones.

2. Flexibilidad laboral.

2.1. Clasificaciones de flexibilidad en el trabajo.

2.1.1. Flexibilidad laboral interna:

a. Funcional

b. Salarial

c. Horaria

2.1.2. Flexibilidad laboral externa.

3. Historia de la Ley 19.759

4. Análisis de la Ley 19.759

a. Que debe entenderse por jornada a tiempo parcial. Aplicación de la ley en el tiempo.

b. Los contratos con jornada parcial cuentan con la regulación contenida en las normas generales, especialmente en materia de horas extraordinarias, feriado anual, y semana corrida.

b.1. Horas extraordinarias

b.2. Feriado Anual.

b. 3. Semana Corrida.

b. 4. Gratificaciones.

b. 5. Indemnización por años de servicio

c. Sentido y alcance del inciso segundo del artículo 40 bis A, en lo relativo a la expresión "continua"

d. Alternativas de distribución de la jornada parcial

II.- Capítulo II: Discriminación hacia la mujer.

1. Conceptos preliminares:

1.1 Concepto de Discriminación

1.2 Derecho a no ser discriminado

1.3 Clases de discriminación: Discriminación Directa. Discriminación Indirecta. Acciones Positivas.

1.3.1. Discriminación Directa

-
- 1.3.2. Discriminación Indirecta
 - 1.3.3. Acciones Positivas.
 - 1.4 Derogaciones a la Igualdad de trato.
 - 2. Ámbitos de Discriminación:
 - 2.1. Discriminación en el ámbito de la inserción laboral
 - 2.1.1. Consideraciones para intentar explicar el denominado efecto mochila.
 - a) Roles y sus evoluciones
 - b) Socialización familiar
 - c) Obligaciones familiares.
 - 2.1.2. Consideraciones relativas a la idea de que el trabajo femenino es un trabajo secundario.
 - a) menores tasas de participación
 - b) mayor interrupción a largo de la vida
 - c) menor importancia de los ingresos
 - 2.1.3. Regulación legal de la discriminación en la inserción social.
 - i.- Llamados o convocatorias.
 - ii.- Criterios de selección.
 - iii.- Reclutamiento y contratación
 - 2.2. Discriminación en el ámbito de las remuneraciones
 - 2.3. Discriminación en el ámbito de la formación técnica y profesional
 - 2.3.1. Segmentación del trabajo femenino en ciertas áreas económicas
 - 3. La precarización del empleo. El principal flagelo del trabajo femenino
 - 4. Regulación legal chilena relativa a la discriminación
 - a) normas constitucionales
 - b) normas legales
 - c) defensa judicial
- III.- CAPÍTULO III: Discriminación en el Derecho Internacional y algunas experiencias en el derecho comparado.
- 1. Discriminación en el Derecho Internacional:
 - 1.1. Declaración Universal de los Derechos Humanos
 - 1.2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
 - 1.3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, sociales y culturales
 - 1.4. Convenio 111 y Recomendación 111. OIT
 - 1.5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer. ONU.

2. Igualdad de Trato en general e igualdad en las remuneraciones en particular, en la Normativa Internacional.

2.1. Algunas consideraciones sobre la experiencia española.

3. Principio de Igualdad y Acciones Positivas, en la normativa de la Comunidad Europea.

4. Discriminación en las legislaciones del MERCOSUR en general, y en particular, sobre la legislación uruguaya.

4.1. Argentina

4.2. Brasil

4.3. Paraguay

4.4. Uruguay

4.4.1. Ley Uruguaya N° 16.045, sobre igualdad de trato y de oportunidades para ambos sexos en la Actividad Laboral.

Conclusiones

1. Consideraciones a modo de síntesis.

2. ¿Puede la Jornada a tiempo parcial, disminuir la discriminación en contra de la mujer al momento de que ella se inserte en el mercado laboral

3. Verificación de la hipótesis y propuestas.

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

RESUMEN

El trabajo, desde una perspectiva antropológica, es una actividad humana “marcada por la necesidad y que se expresa en la fórmula de ganarse la vida”¹. El trabajo es sólo uno de los ámbitos en que nos desarrollamos, en este esfuerzo constante por la autorrealización que constituye nuestra vida diaria.

Sin embargo, y particularmente en el mundo del trabajo, el desarrollo de una actividad tan vital como el trabajo, no ha presentado la misma cara, no ha sido del todo solidario con todos sus trabajadores, ya que desde mucho existe una fuerte e innegable discriminación hacia las mujeres trabajadoras, por diversos y múltiples factores.

1

DISPONIBLE A TEXTO COMPLETO

www.cybertesis.uchile.cl/tesis/uchile/2006/de-espinoza_i/pdfAmont/de-espinoza_i.pdf