

Mujer, Informalidad y Seguridad Social ¿Una deuda pendiente?

Woman, Informality and Social Security an outstanding debt?

Catalina Martínez Carreño

Concepción, Chile.

Correo electrónico: cmartinezc@derecho.ucsc.cl. <https://orcid.org/0009-0004-4745-0292>

Jazmín Cifuentes Crisóstomo

Concepción, Chile.

Correo electrónico: jcrisostomo@derecho.ucsc.cl. <https://orcid.org/0009-0001-5195-9356>

Recibido el 20/11/2024

Aceptado el 09/05/2025

Publicado el 03/07/2025

http://doi.org/10.21703/issn2735_6337/2025.n46.04

RESUMEN: La Seguridad Social ha experimentado una importante evolución a lo largo del tiempo, consolidándose como una rama autónoma del Derecho, orientada a brindar cobertura frente a un número creciente de contingencias y riesgos sociales, lo que ha permitido ampliar progresivamente la protección de más personas. No obstante, persisten importantes desafíos en cuanto a la inclusión efectiva de las mujeres, quienes siguen enfrentando brechas significativas en el acceso a dicha protección. La informalidad y la precarización laboral afectan de manera desproporcionada a las trabajadoras, limitando su acceso real a los beneficios del sistema. En este contexto, la lucha por la igualdad de género y el reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres constituye una tarea pendiente y esencial para alcanzar un verdadero Estado de bienestar y una sociedad más equitativa.

ABSTRACT: Social Security has undergone significant evolution over time, establishing itself as an autonomous branch of law aimed at providing coverage against an increasing number of social contingencies and risks, thereby progressively extending protection to a larger population. However, considerable challenges remain regarding the effective inclusion of women, who continue to face substantial gaps in accessing this protection. Labor informality and job precariousness disproportionately affect female workers, limiting their real access to the system's benefits. In this context, the struggle for gender equality and full recognition of women's rights remains an essential and pending task to achieve a true welfare state and a more equitable society.

PALABRAS CLAVE: Seguridad Social, mujer, informalidad, discriminación de género, flexibilidad laboral, precarización, derechos humanos.

KEY WORDS: Social security, woman, informality, gender discrimination, work flexibility, precarization, human rights.

I. INTRODUCCIÓN

La Seguridad Social, como rama autónoma del Derecho, es una disciplina relativamente reciente, cuyo mayor desarrollo se sitúa principalmente en el siglo XX, especialmente a partir de las reformas inspiradas en modelos como el bismarckiano y el beveridgeano,¹ y con respaldo de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT),² “leyes sociales”,³ sin perjuicio de la existencia de antecedentes normativos previos que apuntaban a una incipiente protección social. Este origen reciente ha determinado que se trate de una materia en constante evolución, tanto desde la perspectiva doctrinaria como jurisprudencial y normativa.

El objeto central de la Seguridad Social es otorgar cobertura de ciertos riesgos y/o contingencias sociales.⁴ Actualmente, esta se encuentra consagrada en la Constitución Política de la República, en su artículo 19 N°18.⁵ Dicha consagración otorga un rol activo al Estado,⁶ el cual se explicita con mayor claridad en el inciso 3⁷ del mismo artículo, que señala la función específica encomendada.

De la lectura de la norma, es posible concluir que el sistema chileno de Seguridad Social se estructura sobre la base del principio de la universalidad y solidaridad, buscando proteger a toda la población⁸ y

¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009), p. 1.

² Garantizada además en diversos instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos que en su artículo 2 declara: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (...)”; en su artículo 22 incorpora: “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”; agrega en el artículo 25: “[1] Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. [2] La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencias especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”. Otro de los instrumentos internacionales donde encontramos la Seguridad Social consagrada y reconocida es en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 2.2 que declara: “Los Estados partes en el presente pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”; en su artículo 9 este Pacto consagra: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”.

³ ARELLANO (2015), p. 36.

⁴ LANATA (2015), p. 1.

⁵ El artículo 19 N°18 reza: “La Constitución asegura a todas las personas: N°18, El derecho a la Seguridad Social”.

⁶ BÁRCENAS (2023), p. 157.

⁷ El artículo 19 N°18 inciso 3 dice: “la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso a todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias”.

⁸ CIFUENTES (2018), p. 2.

dando la forma a la noción de un Estado de Bienestar.⁹ No obstante, como se expondrá a lo largo del presente trabajo, pese a su reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional, dista aún de ser verdaderamente universal y solidario. Como se ha indicado, la finalidad de esta rama del Derecho es ofrecer cobertura y soluciones frente a contingencias sociales que pueden presentarse a lo largo de la vida, mediante mecanismos que, hasta ahora, han resultado insuficientes.¹⁰ Esta insuficiencia se hace especialmente evidente en el caso de las mujeres, quienes enfrentar múltiples contingencias y/o riesgos sociales a lo largo de su vida – como la maternidad, enfermedad o la vejez – y que, en muchos ámbitos, permanecen desprotegidas.

Una de estas contingencias se relaciona con la informalidad laboral. Desde la década de 1990, la participación femenina en el mercado laboral ha experimentado un aumento progresivo, no sólo en Chile, sino también en América Latina.¹¹ Sin embargo, tras la irrupción de la pandemia COVID-19, el aumento experimentado a lo largo de los años sufrió un retroceso significativo, profundizando y desencadenando la mayor crisis de los mercados laborales de América Latina y el Caribe desde 1950.¹²

A continuación, analizaremos la evolución de la incorporación de la mujer en el mercado laboral, las discriminaciones de género que ha debido enfrentar, las contingencias que la afectan –principalmente el desempleo y la informalidad laboral–, y los mecanismos de protección social existentes, así como su insuficiencia frente a las realidades actuales.

II. EL GÉNERO COMO CATEGORÍA ESTRUCTURAL DE DISCRIMINACIÓN

El concepto de género, tal como lo define la Organización Mundial de la Salud (OMS), hace referencia a los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres. Este marco no es natural ni biológico, sino una construcción social que varía históricamente y entre culturas. Estos roles asignados han producido desigualdades que, lejos de ser anecdóticas, han estructurado de forma profunda y persistente las oportunidades y condiciones de vida, especialmente de las mujeres, en diversas esferas, incluida la laboral.¹³

La idea de que el género es una categoría relacional y estructural permite comprender que no se trata únicamente de un rasgo individual, sino de una lógica de organización social que define jerarquías, funciones y expectativas distintas entre hombres y mujeres. Podemos inferir de lo anterior, que el género es una construcción social, que determina el comportamiento que deben adoptar hombres y mujeres de una determinada sociedad, definiéndose a través de los estereotipos que la misma impo-

⁹ ARELLANO (2015), p. 29.

¹⁰ LANATA (2015), p. 5.

¹¹ DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS LABORALES, DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES, SUBDIRECCIÓN TÉCNICA (2015), p. 20.

¹² DIVISIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE LA COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2024), p. 11.

¹³ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2018).

ne de acuerdo con las actividades.¹⁴ Esto se traduce, por ejemplo, en la tradicional asignación de la mujer al ámbito doméstico y de cuidados no remunerados, mientras que al hombre se le ha vinculado históricamente con el espacio público y la provisión económica. Tales concepciones han impactado negativamente en la participación femenina en el mercado laboral, relegándola a ocupaciones de menor prestigio, con menores ingresos y mayor precariedad. Un claro ejemplo de esto es el de las “Kellys”¹⁵ en España.

En el contexto laboral, la discriminación de género se manifiesta de múltiples formas, no solo en la evidente brecha salarial,¹⁶ sino también en los obstáculos para acceder a empleos formales, en la subrepresentación en cargos de toma de decisiones, en las oportunidades y en la carga desigual de trabajo doméstico que recae principalmente en las mujeres,¹⁷ generando una división sexual del trabajo, asignando espacios y jerarquías, definiendo los quehaceres y actividades que hombres y mujeres deben desarrollar,¹⁸ lo que sin duda afecta sus posibilidades de productividad laboral.¹⁹ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido enfática en señalar *“la discriminación puede ser directa o indirecta, y puede darse antes, durante y después de la relación laboral. Antes de la contratación se discrimina cuando se excluye del proceso de reclutamiento a candidatas mujeres o cuando se fijan requisitos que son irrelevantes para el trabajo en cuestión y que en general satisfacen más a los hombres (...). Durante la contratación, la discriminación se puede dar por salarios más bajos que los hombres que ocupan los mismos puestos, menores ascensos, mayores exigencias, menores oportunidades de capacitación y formación profesional, despido por embarazo e irrespeto al fuero de protección durante el embarazo y el periodo de lactancia, hostigamiento laboral, acoso sexual entre otros”*.²⁰ En lo que respecta a la discriminación durante la contratación, la manera más habitual que encontramos es en razón del salario, esta se da en toda clase de empleos.²¹

Es conocida la anécdota de la mujer rusa que trabajaba vestida de hombre durante muchos años sin que nadie notase que su labor desmereciese de la que realizaban sus compañeros. Al preguntarle por qué ocultaba su sexo, respondió: *“Porque pasando por hombre, con el mismo trabajo gano tres veces más”*.²²

¹⁴ DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS LABORALES, DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES, SUBDIRECCIÓN TÉCNICA (2015), p. 25.

¹⁵ En España tienen esta denominación las trabajadoras que se desempeñan en servicios de limpieza de hoteles y servicios de turismo y que se han organizado para exigir mejores condiciones de trabajo y derechos.

¹⁶ En el caso chileno, la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres por un mismo trabajo se encuentra regulada en el artículo 62 bis del Código del Trabajo, incorporado por Ley N°20.348, de 2009. No obstante, su implementación ha sido deficiente, y no ha tenido una adecuada implementación, ya que exige como requisito previo la denuncia ante el mismo empleador, lo que en la práctica desincentiva su utilización por parte de las trabajadoras. Esta barrera procedimental, sumada al temor a represalias o a la pérdida del empleo, ha contribuido a que las denuncias por este concepto no superen las cinco al año a nivel nacional.

¹⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016), p. 3.

¹⁸ DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS LABORALES, DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES, SUBDIRECCIÓN TÉCNICA (2015), p. 26.

¹⁹ PINTO (2023), p. 7.

²⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (s.f.).

²¹ PINTO (2023), p. 11.

²² BURGOS (2007), p. 139.

La OIT en la Conferencia Anual de 1951, aprobó el Convenio N°100,²³ el que se convierte en el primer instrumento de nivel internacional en regular la materia, y en su artículo 2 establece que “*Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor*”. En Chile, históricamente se documentaron prácticas discriminatorias como la solicitud de embarazo o incluso pruebas de esterilización como requisitos de contratación.²⁴ A pesar de los avances normativos, estas prácticas siguen ocurriendo en contextos de informalidad o en empleos altamente precarizados. La Ley N°20.348, que incorpora el artículo 62 bis al Código del Trabajo,²⁵ establece expresamente el principio de igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor, y el artículo 154 n°13²⁶ exige su incorporación en los reglamentos internos de empresas.

Lo anterior sin duda son grandes avances, por tratarse de normativa que establece de manera expresa la obligación del empleador de cumplir con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.²⁷ Sin embargo, la eficacia de estas disposiciones es limitada. En la práctica, es conocido que la aplicación de esta normativa depende en gran medida de la capacidad de fiscalización del Estado, de la conciencia de los empleadores, y de la posibilidad real de las trabajadoras de exigir el cumplimiento de sus derechos sin poner en riesgo su fuente laboral.

La desconexión entre norma y realidad es aún más grave en el contexto de la informalidad laboral, que afecta de manera desproporcionada a las mujeres. La falta de contrato, cotizaciones y cobertura de Seguridad Social implica que gran parte de estas trabajadoras se encuentran fuera del amparo del marco jurídico. Esta situación es particularmente preocupante en sectores como el trabajo doméstico, el comercio informal o los servicios personales, donde predomina la contratación verbal, la ausencia de licencias y la imposibilidad de hacer valer derechos básicos. En estos espacios el género no solo explica el tipo de actividad desarrollada, sino también el grado de invisibilidad, desprotección y vulnerabilidad en que se encuentran las trabajadoras.

Por lo tanto, el género no solo debe entenderse como una categoría de análisis, sino como una dimensión estructural de la desigualdad que atraviesa y condiciona el acceso de las mujeres al trabajo formal y a la seguridad social. Esta situación constituye una de las principales deudas del Estado chileno en materia de justicia social, especialmente si se considera que las brechas de género son sostenidas por una cultura organizacional, jurídica y económica que sigue validando la desigualdad como parte

²³ Convenio N°100, de 1951.

²⁴ PINTO (2023), p. 9.

²⁵ El artículo 62 bis inciso primero establece: “El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”.

²⁶ El artículo 154 N°13 establece: “El procedimiento a que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador”.

²⁷ PINTO (2023), p. 24.

del orden natural de las cosas. No basta con contar con leyes que consagren formalmente la igualdad si estas no se acompañan de mecanismos efectivos de fiscalización, sanciones proporcionales ante su incumplimiento, y políticas públicas que promuevan la corresponsabilidad, el empoderamiento económico femenino y la erradicación de estereotipos. En este sentido, la falta de un órgano fiscalizador autónomo con enfoque de género constituye una omisión crítica del sistema chileno. Mientras esta realidad persista, la promesa de equidad en el trabajo y acceso igualitario a la seguridad social seguirá siendo un ideal incumplido.

III. PRECARIZACIÓN LABORAL FEMENINA Y ACCESO DESIGUAL A LA SEGURIDAD SOCIAL

Podemos sostener que a pesar de significativos progresos en las últimas décadas en materia laboral y sobre todo de igualdad entre hombres y mujeres el mercado del trabajo sigue estando dividido por género, podemos observar que las mujeres continúan siendo las que se desarrollan en mayor número en el sector informal y también en labores de cuidado no remunerado, esto trae como consecuencia que las mujeres obtengan menos ingresos en relación a lo que perciben los hombres y por consiguiente sus pensiones sean mucho más bajas.

La OIT nos ha entregado un concepto de trabajo precario y que consiste en la *“relación laboral donde falta la seguridad de empleo, uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Este término comprende el contrato temporal y el contrato a tiempo fijo, trabajo a domicilio y la subcontratación”*.²⁸ El autor Guerra ha entendido al empleo precario como *“Aquel empleo inestable e inseguro que realiza el trabajador asalariado, y que tiene en el tipo de contrato su factor más determinante”*.²⁹ En contraposición al trabajo precario encontramos lo que se denomina trabajo decente y que entendemos como *“oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”*.³⁰

De las definiciones recientemente analizadas podemos extraer que en términos generales la precariedad laboral se encuentra relacionada con trabajos a los que les faltan algunos de los elementos que normalmente están asociados a un trabajo bajo subordinación y dependencia principalmente relacionados a derechos protectores, como situaciones laborales disminuida, trabajo inestable y temporal, malas condiciones laborales, mal remunerados, etc.³¹

En el ámbito europeo la brecha salarial de género se situó en el 12,7% en el año 2021, lo que significa que las mujeres ganan un 13,0% menos por hora que los hombres. En cuanto a la brecha de género en el empleo esta se situó en un 10,7% en el año 2022, con un 69,3% de mujeres empleadas en toda la

²⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998).

²⁹ GUERRA (1994).

³⁰ ANKER ET AL (2003), p. 166.

³¹ RODRIGO (2024), p. 83.

Unión Europea, en comparación a un 80% de hombres empleados.³² En el año 2023 la tasa de empleo de las mujeres en edad laboral³³ de la Unión Europea fue del 70,2%, en comparación con el 80,4% de hombres empleados en edad laboral, siendo superadas en un 10,2%.³⁴

Podemos observar que esta brecha salarial en el ámbito europeo corresponde a un concepto mucho más amplio que el de discriminación de salario, entre las desigualdades a las que las mujeres se ven enfrentadas comúnmente podemos encontrar las que se refieren al acceso al empleo y la evolución profesional, con alrededor de un 24% de la brecha salarial relacionada con los sectores de cuidado, salud y educación, empleos que comúnmente se les ha catalogado de femeninos y que suelen estar infravalorados, así ha quedado demostrado que las mujeres tienden a trabajar más horas semanales que los hombres, pero también dedican más horas al trabajo no remunerado, lo que puede afectar significativamente su evolución en el trabajo.

Entre los propios países de la Unión Europea existen diferencias notables en cuanto a brecha salarial se refiere entre países como Luxemburgo, Rumanía, Eslovenia, Polonia, Bélgica e Italia varía entre menos del 5%, y en Hungría, Alemania, Austria y Estonia esta brecha varía a más del 17%.³⁵

Un ejemplo claro de precarización laboral en España son las camareras de piso de hoteles, quienes se encuentran sujetas a contratos temporales y a tiempo parcial, sin una relación estable por tiempo indefinido.³⁶ Se ha dicho que un 42,63% de las mujeres en este rubro trabaja a tiempo parcial y un 35,34% lo hace por medio de contratos temporales.³⁷

Como señala Grau y Pineda *“La ‘precarización leonina’ alcanzada por este colectivo ha agravado la situación de debilidad y vulnerabilidad, con riesgo de discriminación múltiple e interseccional, como condiciones laborales que se hacen depender del precio y de las cláusulas incorporadas al contrato mercantil que sustenta la contrata. La posición de las camareras de piso externalizadas queda, a su vez, enormemente debilitada por un sistema legal de negociación colectiva que desde la reforma laboral de 2012 y hasta el RD-L 32/2021 ha facilitado la fijación de los salarios en convenios colectivos de empresa, ampliamente utilizados por las empresas de multiservicios para huir del convenio del sector e imponer sus propias condiciones de trabajo a la baja”*.³⁸

Sin perjuicio de lo expuesto, en este último tiempo en España se ha producido un avance para alcanzar niveles razonables en materia de conciliación de la vida familiar y reducir así la brecha entre hombres y mujeres en el acceso y desarrollo de un empleo decente y protegido, ejemplo de esto son la

³² COMISIÓN EUROPEA (2022).

³³ Se considera edad laboral desde los 20 a los 64 años.

³⁴ EUROSTAT (2024), p. 4.

³⁵ Estos datos fueron obtenidos de la página web de Comisión Europea, un sitio web oficial de la Unión Europea.

³⁶ MONEREO (2016).

³⁷ GRAU y MERINO (2022), p. 144.

³⁸ GRAU y MERINO (2022), p. 145.

aprobación del RD Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral modificando el artículo 37 ET y la Ley 23/2013 consecuencia de la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.³⁹

En América Latina, uno de los factores determinantes en la precariedad laboral es el contexto de pobreza de su población, incrementado por la informalidad y la subcontratación. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo alrededor del 50% de los trabajadores hombres y mujeres se encuentran en el sector informal, careciendo principalmente de acceso a Seguridad Social.⁴⁰

A pesar de lo anterior, según datos de la CEPAL en los últimos 30 años la fuerza laboral aumentó de un 59,3% a un 64,4% en la mayoría de los países, este aumento se debe básicamente a la inserción de la mujer en el mercado laboral promediando un 53,3% en el año 2022, permitiendo una leve disminución de brechas, mejorando el acceso de las mujeres a las actividades laborales remuneradas teniendo un impacto positivo en los países de la región refrescando la dinámica del mercado laboral.

A pesar de este incremento de participación en el mercado laboral de las mujeres en los países de América Latina existen aún brechas persistentes dejando a mujeres jóvenes y adultas en edad de trabajar que no forman parte de la fuerza laboral y/o que realizan trabajos no remunerados, principalmente señalan estar enfocadas en sus estudios y a cuidados del hogar dedicando mayor distribución horaria a asumir estos roles, reduciendo el tiempo dedicado al trabajo remunerado.⁴¹ Persistiendo una crisis en cámara lenta, que se puede verificar en variados indicadores laborales.⁴²⁻⁴³

Lo desarrollado anteriormente se ha intentado revertir mediante políticas públicas fortaleciendo la formalización del empleo y la inspección laboral, además del incremento del salario mínimo en varias regiones de América Latina y garantizando la expansión de la Seguridad Social, sin embargo, estas medidas han sido insuficientes y desigualmente aplicadas a los países de la región.⁴⁴

En Chile, la participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido sostenidamente en las últimas décadas, alcanzando un 52,8% en 2025, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).⁴⁵ Sin embargo, aunque ha habido avances en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, este aumento no ha estado acompañado por una mejora en la calidad del empleo. Por el contrario, una

³⁹ Para un abordaje más detallado de la materia véase GRAU y RODRÍGUEZ (2015), pp. 148 y 149.

⁴⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2023).

⁴¹ GONTERO y VEZZA (2023), pp. 7-10.

⁴² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2023), p. 14.

⁴³ De acuerdo a cifras entregadas por la CEPAL en el informe de 2023 la tasa de crecimiento de personas ocupadas en el período 2014 a 2023 fue de solo un 1,26% siendo casi la mitad del 3,2% registrado en la década de 1980, esta tendencia se vio profundizada con la pandemia Covid-19 y desencadenó la mayor crisis de los mercados laborales de América Latina y el Caribe desde el año 1950.

⁴⁴ ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2018).

⁴⁵ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2025), p. 2.

proporción importante de mujeres se encuentra inserta en condiciones laborales precarias,⁴⁶ lo que se traduce en una serie de vulneraciones sistemáticas a sus derechos laborales y de Seguridad Social. Esta precarización laboral se manifiesta no solo por la inestabilidad contractual y bajos salarios,⁴⁷ sino también en una ausencia de protección social y limitadas posibilidades de desarrollo profesional.

La precariedad laboral femenina en Chile tiene raíces estructurales.⁴⁸ Las mujeres se concentran mayormente en sectores históricamente feminizados—⁴⁹ como el comercio, la salud, el trabajo doméstico y los servicios personales— los cuales presentan, en general, menores niveles de trabajo formal y estabilidad laboral. Además, ocupan principalmente puestos de baja calificación o cargos subordinados, lo que se traduce en menores ingresos⁵⁰ y una limitada cotización. Así según datos de la Superintendencia de Pensiones (2024), las mujeres cotizaron en promedio un 45,1%,⁵¹⁻⁵² un porcentaje significativamente menor que los hombres, ello no solo por brechas salariales, sino por interrupciones en su vida laboral relacionadas con tareas relacionadas a la maternidad y de cuidado de la familia,⁵³ muchas veces impuestas por una distribución desigual del trabajo reproductivo.

Estas condiciones se vieron agravadas durante la crisis sanitaria por COVID-19.⁵⁴ Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe Chile experimentó un retroceso de más de diez años en materia de inserción laboral femenina, siendo las mujeres las más afectadas por la destrucción de empleos y el aumento de trabajo informal o independiente precario.⁵⁵ Muchas de ellas, al retornar al mercado laboral, lo hicieron en empleos más inestables, sin contrato ni protección social, y con ingresos incluso inferiores al salario mínimo.⁵⁶ Esta regresión no fue casual: obedeció a una estructura económica y social que sigue colocando el peso de cuidado y la reproducción de la vida sobre hombros femeninos.

En este contexto, la precarización laboral no solo afecta las condiciones de trabajo, sino que tiene

⁴⁶ ROSALES (2019), p. 3.

⁴⁷ BORDERÍAS y MARTINI (2023).

⁴⁸ El modelo de familia tradicional, que asigna a la mujer el rol de cuidadoras y responsables del hogar, restringe sus oportunidades laborales, afectando tanto su inserción como su permanencia y proyección en empleos de calidad. Autoras como Silvia Federici o Nancy Fraser han argumentado que el trabajo doméstico y de cuidado son esenciales para la economía, pero históricamente ha sido invisibilizado y no remunerado. Es así, que feministas estructuralistas han sostenido que el modelo económico capitalista se sostiene en parte en el trabajo reproductivo no remunerado de las mujeres, lo que perpetúa su desigual posición en el mercado laboral.

⁴⁹ SERNAM (2014), p. 10.

⁵⁰ OCEC UDP y CHILEMUJERES (2022), p. 6.

⁵¹ SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES (2024), p. 21.

⁵² En comparación con los hombres que es de 51,0%, lo que representa una brecha de -5,9 puntos porcentuales. Además, las mujeres tienden a concentrarse en los tramos de densidad de cotización más bajos, lo que afecta directamente el monto de sus pensiones futuras.

⁵³ REDMAD (2021), p. 4.

⁵⁴ VELASCO (2022).

⁵⁵ COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2021).

⁵⁶ CASTILLO (2021).

implicancias directas y a largo plazo sobre el acceso a la Seguridad Social.⁵⁷ El sistema previsional chileno, de carácter mayoritariamente contributivo,⁵⁸ está diseñado bajo una lógica de una trayectoria laboral continua, formal y asalariada.⁵⁹ Esta lógica excluiría de facto a mujeres⁶⁰ que trabajan en condiciones precarias, intermitentes o independientes sin regularización, lo que significaría lagunas previsionales, pensiones mínimas o ausencia total de cobertura en la vejez.⁶¹ Según la Superintendencia de Pensiones en Chile existe una brecha significativa en los montos de pensiones entre hombres y mujeres, específicamente, la mediana de monto de pensión de mujeres se estimó en \$314.441, mientras que la de los hombres fue de \$393.838, lo que presenta una brecha de -20,2%,⁶² lo anterior, refleja no solo desigualdad en el mercado de trabajo, sino también en el diseño del sistema de protección social.

A pesar de la existencia de normativas que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral,⁶³ la implementación efectiva de estas leyes ha sido limitada. La fiscalización insuficiente junto con la falta de mecanismos con enfoque de género y la ausencia de política para transformar estructuralmente el sistema laboral y previsional han contribuido a la persistencia de estas brechas preexistentes. En este contexto, se vuelve urgente avanzar hacia una protección social que no dependa exclusivamente del empleo formal y que considere las trayectorias laborales diferenciadas de las mujeres, incorporando medidas que promuevan empleos de calidad y reconocimiento del trabajo de cuidado.

Además, la “feminización de la pobreza”⁶⁴ es un fenómeno estrechamente vinculado a la precarización laboral. Como señala Julieta Kirkwood, pionera del feminismo chileno, el sistema reproduce una triple subordinación de las mujeres: en el hogar, en el mercado laboral y frente al Estado.⁶⁵⁻⁶⁶ La persistencia de un sistema económico valorado únicamente en el trabajo productivo y que relega a la invisibilidad

⁵⁷ No hay que olvidar que la Seguridad Social es una garantía básica en el entorno laboral.

⁵⁸ CIFUENTES (2018), pp. 5 y 6.

⁵⁹ Como señala CRESPO (2020), el sistema de pensiones actual reproduce inquietudes de género. En la misma línea, FUNDACIÓN SOL (2020), pp. 25 y 30, advierte que el modelo se basa en una trayectoria formal y continua que no refleja la realidad de la mayoría de los trabajadores chilenos.

⁶⁰ La lógica contributiva del sistema de Seguridad Social deja fuera a un amplio sector de mujeres que, aun trabajando, no logran cumplir con los requisitos formales para acceder a sus beneficios.

⁶¹ Factores como la alta rotación, los bajos ingresos y la discontinuidad laboral impiden que muchas mujeres puedan cotizar regularmente y, por ende, acceder a prestaciones adecuadas en caso de maternidad, enfermedad o jubilación.

⁶² SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES (2025).

⁶³ Como el Código del Trabajo, la Ley de Igualdad Salarial (Ley N°20.348) y la incorporación de estándares internacionales como el Convenio 156 de la OIT sobre la igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

⁶⁴ El término “feminización de la pobreza” fue acuñado por la socióloga Diana Pearce en 1978 en su influyente trabajo investigativo “The Feminization of Poverty: Women, Work and Welfare”. Este concepto surgió a partir de sus investigaciones sobre la creciente proporción de mujeres -como jefas de hogar- entre la población pobre en Estados Unidos.

⁶⁵ KIRKWOOD (1987), pp. 15-40.

⁶⁶ Julieta Kirkwood profundiza en cómo las mujeres enfrentan una subordinación estructural en tres dimensiones interrelacionadas: Subordinación en el ámbito privado, reflejada en relaciones de familia y domésticas, donde mujeres asumen roles tradicionales de cuidado y reproducción sin reconocimiento; Subordinación en el ámbito público, en donde existe una evidente exclusión de las mujeres en espacios de poder, decisión política y participación ciudadana; y Subordinación simbólica y cultural, manifestada en la construcción de imaginarios sociales que naturalizan la inferioridad femenina y refuerzan estereotipos de género.

el trabajo reproductivo,⁶⁷ refuerza la precariedad y excluye a las mujeres de derechos fundamentales. Es por ello que, las políticas públicas, deben ir más allá de la promoción del empleo femenino y apuntar hacia la construcción de condiciones laborales dignas, estables y protegidas.

La precarización laboral femenina en Chile no es sólo un fenómeno económico, sino una manifestación de desigualdades estructurales de género. Esta realidad evidencia la “*deuda pendiente*” que persiste en materia de Seguridad Social para las mujeres en Chile, la cual afecta de forma directa el acceso de las mujeres a la Seguridad Social, perpetúa la desigualdad en la vejez y vulnera derechos fundamentales. Superar esta situación requiere un cambio profundo en el diseño de las políticas laborales y de protección social. Es importante avanzar hacia un sistema que reconozca diversidad de trayectorias laborales, valore el trabajo de cuidado, y asegure condiciones de trabajo decente para todas las personas, sin distinción de género ni tipo de ocupación. Esto implica, entre otras medidas, reformar el sistema previsional con enfoque de género, fortalecer la fiscalización del trabajo informal y precario, e implementar políticas activas de empleo que promuevan la formalización, la equidad salarial y la conciliación de la vida laboral y familiar.

De lo expuesto podemos extraer que la precariedad laboral genera un impacto directo y negativo sobre el sistema de Seguridad Social no tan solo a nivel nacional sino que a nivel internacional, especialmente en un régimen contributivo⁶⁸ donde el acceso a las prestaciones depende del empleo formal, provocando un aumento de la desigualdad y generando peores condiciones de vida y a largo plazo una desprotección a la vejez principalmente a la mujer la que debe soportar etapas laborales interrumpidas por los diversos factores entre los cuales principalmente se encuentran los generados por maternidad, crianza de los hijos.

IV. CONCLUSIONES

La normativa vigente en materia de Seguridad Social y derechos laborales aún refleja una perspectiva tradicional y desactualizada, que considera al hombre principalmente como trabajador y a la mujer como cuidadora. Esta visión sesgada se manifiesta en la persistente desigualdad salarial, en la disparidad de los permisos postnatales (seis meses para la mujer frente a solo cinco días para el hombre), en la exigencia de sala cuna solo para empresas con más de veinte trabajadoras y en la diferencia de edad de jubilación, que estigmatiza a la mujer como un riesgo para el sistema previsional.

Si bien la legislación incorpora disposiciones protectoras, su eficacia se ve limitada por la ausencia de un ente fiscalizador autónomo dotado de una perspectiva de género. Esta falta de supervisión especializada contribuye a la precarización del trabajo femenino y reduce el acceso de las mujeres a una protección social adecuada y a beneficios previsionales dignos. El problema no solo radica en la existencia de organismos fiscalizadores eficaces, sino también en la carencia de medidas concretas

⁶⁷ Como el cuidado de hijos, enfermos o personas mayores.

⁶⁸ El sistema contributivo es aquel en que se vinculan las contribuciones realizadas por las personas (empleadas y empleadores) a lo largo de su vida activa en el mercado laboral con el acceso a las prestaciones, tanto para el titular como para sus beneficiarios.

para la implementación y cumplimiento efectivos de la normativa vigente.

Las soluciones actuales resultan parciales y temporales, incapaces de erradicar las brechas de género persistentes. La lenta evolución cultural en Chile, junto a una baja tasa de sindicalización y la limitada capacidad de incidencia de los sindicatos, obstaculizan que estos puedan suplir las deficiencias legales mediante negociación colectiva, ya que por esa vía podría regularse algunos aspectos olvidados por la ley.

Hay una necesidad urgente de incorporar un enfoque de género en el diseño y aplicación de políticas laborales y de seguridad social. La informalidad y la precarización no son fenómenos neutrales; reproducen y profundizan dinámicas patriarcales que afectan la autonomía económica y el desarrollo profesional de las mujeres, dificultando su reinserción tras cesantías o periodos dedicados al cuidado del hogar. La ausencia de un ente fiscalizador robusto y con perspectiva de género dificulta el cumplimiento y supervisión de estas normas, perpetuando una desigualdad estructural que se refleja en brechas salariales, interrupciones en la carrera laboral y menor acumulación de cotizaciones previsionales.

Frente a este escenario, no basta con establecer normativas en el papel, es imprescindible promover la creación y fortalecimiento de programas integrales que generen alianzas multisectoriales y contribuyan a la producción de conocimiento enfocado en la equidad laboral de género. Estos esfuerzos deben incluir procesos de gestión laboral que fomenten la autonomía de las mujeres en la búsqueda de empleo y brinden acompañamiento especializado para su inserción y permanencia en sectores tradicionalmente masculinizados. El acceso a herramientas formativas y el apoyo de especialistas de equidad de género son fundamentales para reducir las desigualdades y construir un sistema de Seguridad Social y Laboral verdaderamente digno.

En definitiva, avanzar hacia la igualdad real requiere no solo reformas normativas, sino también un compromiso decidido con la fiscalización efectiva, la transformación cultural y la creación de espacios de apoyo que reconozcan y respondan a las particularidades y necesidades de las mujeres trabajadoras. Solo así se podrá avanzar hacia un Estado de bienestar que reconozca y proteja plenamente los derechos de todas las personas, independientemente de su género o condición laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Doctrina citada

- ANKER, Richard; CHERNYSHEV, Igor; EGGER, Philippe; MEHRAN, Farhad; y RITTER, Joseph (2003): “La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos”, en: *Revista Internacional del Trabajo* (vol. 122 núm. 2).
- ARELLANO ORTIZ, Pablo (2015): *Lecciones de Seguridad Social* (Santiago, Librotecnia).
- BÁRCENAS VIDAL, Jéssica (2023): “Discusiones respecto al derecho a la seguridad social en Chile: configuración constitucional y deberes actuales”, en: *Revista semestral de Estudios Constitucionales de*

Chile (núm. especial).

- BORDERÍAS MONDEJAR, Cristina y MARTINI, Manuela (2023): “En las fronteras de la precariedad. Trabajo femenino y estrategias de subsistencia (XVIII-XXI)”, en: *Conversación sobre Historia*. Disponible en: <https://conversacionsobrehistoria.info/2023/10/14/en-las-fronteras-de-la-precari-idad-trabajo-femenino-y-estrategias-de-subsistencia-xviii-xxi/> [fecha de visita 30 de mayo de 2025].
- BURGOS SEGUÍ, Carmen (2007): *La mujer moderna y sus derechos* (Madrid, Editorial Biblioteca Nueva).
- CASTILLO CHAUD, Isadora (2021): “Trabajadoras somos todas: situación laboral de las mujeres en Chile”, en: *Red Chilena contra la Violencia hacia las Mujeres*. Disponible en: <http://www.nomasviolencia-contramujeres.cl/trabajadoras-somos-todas-situacion-laboral-de-las-mujeres-en-chile/> [fecha de visita 25 de mayo de 2025].
- CIFUENTES LILLO, Hugo (2018): *El Sistema de Seguridad Social Chileno. Descripción y aspectos generales* (Santiago, Ediciones UC).
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2001): *Panorama social de América Latina* (Santiago, Naciones Unidas).
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (2021): “La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región”. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral> [fecha de visita 30 de mayo de 2025].
- CRESPINO AMIGO, Jacqueline (2020): “El actual sistema de pensiones como mecanismo reproductor de la inequidad de género en la vejez”, en: *Pensamiento y Acción Interdisciplinaria* (vol. 6 núm. 1).
- DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS LABORALES, DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES, SUBDIRECCIÓN TÉCNICA (2015): *Mujeres en Chile y Mercado de Trabajo. Participación laboral femenina y brechas salariales* (Santiago, Instituto Nacional de Estadísticas).
- DIVISIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE LA COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA Y EL CARIBE (2024): *Panorama Social de América Latina y el Caribe 2023* (Santiago, Naciones Unidas).
- ESTADÍSTICAS EUROPEAS (2025): “Gender statistics”, en: *Comisión Europea*. Disponible en: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/22925.pdf>
- FUNDACIÓN SOL (2020): “Derribando mitos sobre los sistemas de reparto: ¿Fondos de pensiones para la seguridad social o los mercados financieros?”. Disponible en: https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/6115/Libro%20Derribando%20Mitos%20sobre%20los%20Sistemas%20de%20Reparto.pdf [fecha de visita 5 de junio de 2025].
- GONTERA, Sonia y VEZZA, Evelyn (2023): *Participación laboral de las mujeres en América Latina. Contribución al crecimiento económico y factores determinantes* (Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe).
- GRAU PINEDA, Carmen y MERINO SEGOVIA, Amparo (2022): “Las kellys y la feminización de la precariedad”, en: *Documentación laboral* (vol. I núm. 125).
- GRAU PINEDA, Carmen y RODRÍGUEZ GONZÁLEZ, Sarai (2015): “El impacto de las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral en el ordenamiento de la Seguridad Social: Análisis de las principales medidas para compensar la brecha de género en el sistema de pensiones”, en: *Documentación Laboral* (vol. I núm. 103).
- GUERRA, Pablo (1994): “La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización”, en: *El empleo precario y el empleo atípico; revisión bibliográfica y propuestas para el debate* (Santiago, Programa de Economía del Trabajo).

- KIRKWOOD BAÑADOS, Julieta (1987): *Feminarios* (Santiago, Documentas).
- LANATA FUENZALIDA, Gabriela (2015): *Manual de Legislación Previsional*, 2ª edición (Santiago, Thomson Reuters).
- MONEREO PÉREZ, José (2016): “La garantía de los derechos de los trabajadores en la subcontratación empresarial”, en: *Derecho de las relaciones laborales* (núm. 2).
- NACIONES UNIDAS (2018): *La Agenda 2023 y los objetivos de desarrollo sostenible. Una oportunidad para América Latina y el Caribe* (Santiago, CEPAL).
- OCEC UDP Y CHILEMUJERES (2022): “Zoom de Género n°5 - Agosto 2022”. Disponible en: <https://ocec.udp.cl/cms/wp-content/uploads/2022/08/Zoom-de-Género-No5-Agosto-2022-2.pdf> [fecha de visita 30 de mayo de 2025].
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998): “La medición del subempleo”, en: *Informe I. Decimosexta Conferencia Internacional de estadísticos del Trabajo* (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009): “De Bismarck a Beveridge: seguridad social para todos (Ginebra)”. Disponible en: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_122242.pdf [fecha de visita 22 de mayo 2025].
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011): “Discriminación de las mujeres en el trabajo y jurisprudencia”. Disponible en: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.ilo.org/es/media/344171/download&ved=2ahUKEwjM0JDHiPqIAxWcppUCHQxlGRcQFnoECBQQAQ&usg=AOvVaw2JTK_coInsiiX9VdKbMDNU [fecha de visita 25 de septiembre 2024].
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2016): *Las mujeres en el trabajo* (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2023): *Panorama Social de América Latina y el Caribe* (Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe).
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (s.f): “Discriminación de las mujeres en el trabajo y jurisprudencia”. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/discriminacion-laboral-de-las-mujeres-y-jurisprudencia>
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2018): “Género y salud”. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender> [fecha de visita 15 de septiembre 2024].
- PINTO SARMIENTO, Yenny (2023): *Mujer, seguridad social y los desafíos del derecho del trabajo* (Santiago, Editorial Thomson Reuters).
- REDMAD (2021): “Estudio flexibilidad laboral y género: Chile – España”. Disponible en: <https://redmad.cl/wp-content/uploads/2021/06/Reporte-Flex-Laboral-Chile-Espana.pdf>.
- RODRIGO SILVA, Claudia (2024): “Precariedad laboral y derecho del trabajo: una aproximación a los elementos jurídicos de la precariedad”, en: *Revista Ius et Praxis* (año 30 núm. 2).
- ROSALES, Josefina (2019): *Desigualdad de género y precarización laboral. Una aproximación desde América Latina* (Buenos Aires, XIII Jornadas de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires). Disponible en: <https://cdsa.aacademica.org/000-023/137.pdf> [fecha de visita 29 de mayo de 2025].
- SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER (2014): “Serie de estudios servicio nacional de la Mujer. Estructura de Restricciones a la Participación Laboral y a la Autonomía Económica de las Mujeres: Estudio orientado

a Mejorar las Políticas de Equidad de Género”. Disponible en: https://minmujeryeg.gob.cl/doc/estudios/SERNAM-2014-Estructura-de-restricciones-a-la-participación-laboral-y-a-la-autonomía-económica-de-las-mujeres.pdf?utm_source [fecha de visita 30 de mayo de 2025].

VELASCO, Juan (2022): “Mujer y trabajo en Chile: El desafío de reconstruir mejor tras la crisis” en: *Organización Internacional del Trabajo* (OIT). Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/article/mujer-y-trabajo-en-chile-el-desafio-de-reconstruir-mejor-tras-la-crisis#:~:text=Junto%20con%20la%20destrucción%20del,observado%20en%20el%20año%202012> [fecha de visita 24 de mayo de 2025].

Normas citadas

Constitución Política de la República de Chile, de 2005.

Código del Trabajo de Chile, de 2002.

Convenio N°100, sobre igualdad de remuneración Organización Internacional del Trabajo, de 29 de Junio de 1951.

Documentos citados

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (2025): Boletín Estadístico: Empleo trimestral, edición n°319 (Santiago, INE). Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2025/nacional/ene-nacional-319.pdf> [fecha de visita 30 de mayo de 2025].

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES (2025): Artículo 15819. Disponible en: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-15819.html?utm_source [fecha de visita 24 de mayo de 2025].

SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES (2024): *Informe de Género sobre el Sistema de Pensiones y Seguro de Cesantía*. Disponible en: https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/articles-16155_recurso_1.pdf [fecha de visita 23 de mayo de 2025].

COMISIÓN EUROPEA (2022): “The gender pay gap situation in the EU”. Disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en