



CHILE

Observaciones y recomendaciones de mecanismos de derechos humanos relacionados con empresas y derechos humanos¹

Examen Periódico Universal – EPU

Informe del grupo de trabajo sobre EPU de Chile (A/HRC/41/6, junio 2019)

6 Recomendaciones aceptadas por Chile:

125.45 Agilizar la ejecución de los programas de recuperación socio-ambiental, elaborar normas sobre la calidad del medio ambiente de conformidad con las normas internacionales de la Organización Mundial de la Salud y aplicar los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos en la esfera de la exploración y explotación de los recursos naturales (Costa Rica);

125.46 Considerar la posibilidad de establecer un marco regulatorio para las empresas, de manera que sus actividades no afecten el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales (Ecuador);

125.47 Reforzar sus políticas y adoptar medidas adecuadas para hacer frente a los crecientes problemas relacionados con el impacto ambiental de los proyectos de desarrollo (Grecia);

125.49 Evaluar los daños ambientales y socioeconómicos causados por la actividad industrial, incluidas las actividades mineras (República de Corea);

125.50 Adoptar las medidas necesarias para aplicar el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas (España);

¹ Esta información fue elaborada por ACNUDH en el marco del Proyecto CERALC en base a información públicamente disponible a febrero de 2021.

125.51 Adoptar nuevas medidas para garantizar la aplicación estricta del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas en el sector empresarial a fin de reducir los efectos negativos tanto en los derechos humanos como en el medio ambiente (Tailandia).

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – CESCR

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. *Observaciones finales sobre el cuarto informe periódico de Chile (E/C.12/CHL/CO/4) (mayo de 2015)*

Derechos económicos, sociales y culturales y empresas

11. Si bien el Comité nota con satisfacción la información proporcionada sobre la creación de un Plan Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos, le preocupa que el Estado parte aún no cuente con un marco normativo que vele por el respeto pleno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales por parte de empresas que desarrollan su actividad en el Estado parte y aquellas sujetas a su jurisdicción que desarrollan sus actividades en el extranjero. Particularmente, preocupa al Comité que los pueblos indígenas sigan siendo afectados por las actividades de empresas que llevan a cabo la explotación de recursos naturales en sus territorios (Art. 2 párr.1).

(...) el Comité recomienda que el Estado parte:

- a) Establezca un marco normativo claro para las empresas, incluidas las Administradoras de Fondos de Pensiones, que operan en el Estado parte a fin de que sus actividades no afecten negativamente el ejercicio de los derechos humanos económicos, sociales y culturales;
- b) Adopte medidas legislativas y administrativas adecuadas para asegurar la responsabilidad legal de las empresas y sus filiales que tengan su sede en el territorio del Estado parte o estén gestionadas desde él, en relación con las violaciones de los derechos económicos, sociales y culturales en sus proyectos en el extranjero;
- c) Elabore reglamentos y directivas claras para la evaluación del impacto social y ambiental que puedan tener los proyectos de explotación de recursos naturales, particularmente aquellos que se desarrollan en territorios indígenas; y
- d) Vele por que los acuerdos de concesión de licencias suscritos con entidades privadas prevean una indemnización adecuada para las comunidades afectadas, particularmente para los miembros de pueblos indígenas afectados.

Derecho al agua potable y al saneamiento

27. Preocupa al Comité el limitado acceso a servicios de agua potable y saneamiento, en particular en las zonas rurales, así como el uso desproporcionado y no sostenible del agua en la industria de la minería (art. 11).

El Comité recomienda al Estado parte que garantice el acceso al agua potable y a los servicios de saneamiento de los grupos más desfavorecidos y marginados, particularmente en las zonas rurales y tome las medidas necesarias para asegurar el uso moderado del agua en la industria de la minería, que incluyan la adopción de normas para el procesamiento del agua utilizada en la minería.

Comité de los Derechos del Niño – CRC

Comité de los Derechos del Niño, *Observaciones finales sobre los informes periódicos 4º y 5º combinados de Chile (octubre, 2015)*

Derechos del niño y sector empresarial

20. El Comité toma nota de las medidas adoptadas por las empresas industriales y las industrias extractivas para aumentar el cumplimiento de las normas de derechos humanos. Sin embargo, expresa preocupación por la falta de un plan nacional o reglamento general sobre empresas y derechos humanos que tenga en cuenta el impacto de la actividad empresarial en los derechos del niño, y por la cantidad limitada y el carácter ocasional de las medidas.

21. A la luz de su observación general núm. 16 (2013) sobre las obligaciones del Estado en relación con el impacto del sector empresarial en los derechos del niño, y de los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en Práctica del Marco de las Naciones Unidas para “Proteger, Respetar y Remediar”, el Comité recomienda al Estado parte que establezca y aplique reglamentos para que el sector empresarial cumpla las normas nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y otros ámbitos, en especial en lo que respecta a los derechos del niño. Concretamente, el Comité recomienda al Estado parte que:

- a) Establezca un marco regulador claro para las empresas privadas que operen en el Estado parte, a fin de que sus actividades no perjudiquen los derechos del niño ni comprometan las normas medioambientales y de otra índole, especialmente las relativas a los derechos del niño;
- b) Vele por que las empresas, especialmente las empresas industriales y las industrias extractivas, cumplan efectivamente las normas nacionales e internacionales sobre el medio ambiente y la salud, que el cumplimiento de esas normas sea objeto de una vigilancia efectiva, que las infracciones den lugar a sanciones y reparaciones adecuadas y que se deba obtener una certificación internacional adecuada;

Exija de las empresas una labor de evaluación, consulta y divulgación total de las repercusiones de sus actividades en el medio ambiente, la salud y los derechos del niño, así como sobre sus planes para hacer frente a esas repercusiones.

Comité para la protección de los trabajadores migratorios y sus familiares

Observaciones finales del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares: Chile, ([CMW/C/CHL/CO/1](#)) (2011)

44. El Comité observa con preocupación que el Código del Trabajo dispone que al menos el 85% de los empleados de las empresas con más de 25 empleados debe ser de nacionalidad chilena.

45. El Comité recomienda que las restricciones al empleo de trabajadores migratorios en situación regular sólo se aplique:

- a) a los trabajadores migratorios con un permiso de trabajo válido por un período inferior a los cinco años; o

únicamente a ciertas categorías laborales, funciones, servicios o actividades, cuando sea necesario en interés del Estado parte, de conformidad con el artículo 52 de la Convención.

Relator Especial sobre una vivienda adecuada como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado

Informe sobre misión a Chile (A/HRC/37/53/add.1) (2018)

86 (o) Velar por que el Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas sea pertinente y se aplique al sector de la vivienda a fin de incluir medidas para regular, por ejemplo, la construcción y las promociones inmobiliarias, el uso de la tierra, los alquileres y los servicios públicos;

86 (n) Asegurar la rendición de cuentas de los actores privados en relación con sus obligaciones de derechos humanos, de conformidad con el informe de la Relatora Especial sobre una vivienda adecuada relativo al financiamiento de la vivienda, entre otras cosas respecto de la especulación en las tierras y la vivienda, el acaparamiento de tierras, los alquileres y los desalojos forzados tanto en zonas urbanas como rurales. Los mecanismos de rendición de cuentas y supervisión efectivas en comunas y municipalidades también deben vincularse a los permisos de construcción y la asignación de tierras a los promotores inmobiliarios;

Relator Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos

Informe sobre su misión a Chile (A/HRC/32/31/add.1) (2016)

El Relator Especial recomienda que el grupo de corporaciones que dominan las industrias extractivas, forestales y agrícolas en las tierras reclamadas por los pueblos indígenas adopten un conjunto de políticas de derechos humanos que se ajusten, como mínimo, a los requisitos de los Principios Rectores de las Empresas y Derechos Humanos.

Grupo de trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica

Informe sobre su misión a Chile (A/HRC/29/40/add.1) (2015)

El grupo de trabajo recomienda:

f) Facilitar el registro de asociaciones de mujeres productoras como cooperativas con acceso al crédito;

(g) Modificar la ley de igualdad de remuneración con el objetivo de:

(i) eliminar el requisito de que se presente una denuncia previa al empleador como condición para presentar una denuncia ante el tribunal laboral en un caso de discriminación salarial;

(ii) incluir el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor;

Instituto Nacional de Derechos Humanos – INDH ²

Informe anual: Situación de los derechos humanos en Chile (2018)

Capítulo 4: Recursos naturales, empresas y derechos humanos. Análisis del impacto de actividades productivas sobre los recursos naturales y el medio ambiente. (Informe Anual Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2018, pág. 163).

Recomendaciones:

1. El INDH insta al gobierno a acelerar la ejecución del Plan de Acción Nacional de Derechos Humanos y Empresas, y en particular a la puesta en marcha del Grupo Asesor Multiactor con participación de la sociedad civil y otros sectores de la comunidad para el seguimiento y monitoreo de dicho Plan.

² Información actualizada al 8 de enero de 2020, consultada en sitio web del INDH, sección Recomendaciones al Estado de Chile (<https://recomendaciones.indh.cl/#/>).

2. En materia normativa, el INDH reitera a los poderes colegisladores la necesidad de armonizar la legislación marco en materia medioambiental con aquellas que rigen de manera específica a los sectores productivos, especialmente aquellas que regulan los ámbitos de la minería, energía, pesca y acuicultura; para que se adopten normas de calidad y de emisión acordes a los estándares señalados por organismos internacionales; que también contemple la evaluación de impactos acumulativos y considere para ello lo propuesto en los Objetivos de Desarrollo Sostenible y los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

3. Recomienda en particular a los poderes colegisladores, la inclusión de una perspectiva de derechos humanos en la tramitación de las iniciativas legislativas que se impulsen en los temas medioambientales, en particular en el proyecto de reforma al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, así como en el vinculado a la agenda pro inversión. Esto, de modo que se garanticen y protejan los derechos humanos de todas las personas que habitan el territorio nacional y no deriven en potenciales afectaciones por parte de actores estatales y no estatales.

4. En virtud de lo anterior, el INDH recomienda a los poderes colegisladores que refuercen las capacidades técnicas del SEIA para anticipar —en el marco de la evaluación de impacto ambiental— los impactos sinérgicos de las actividades productivas; así como las prerrogativas y capacidades institucionales de la Superintendencia del Medio Ambiente para su posterior fiscalización. Esto, teniendo especial cautela con aquellas zonas donde se han concentrado diversas actividades industriales, y que requieren de los debidos resguardos que permitan a la población aledaña el pleno goce de sus derechos humanos.

5. El INDH reitera la recomendación a las empresas públicas y privadas a que asuman, dentro de sus políticas corporativas, los procedimientos de diligencia debida en el marco de su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

Innovación tecnológica, protección de datos personales y derechos humanos.

Se insta a las empresas que trabajan con datos personales a impulsar procesos de debida diligencia, de modo que puedan prevenir la afectación del derecho a la intimidad y vida privada que se puedan provocar en sus operaciones (Informe Anual Situación de los Derechos Humanos en Chile, 2018, pág. 256).

Informe anual: Situación de los derechos humanos en Chile (2017)

Implementar y dar cumplimiento a los Planes Nacionales en materia de Derechos Humanos

Considerando como un importante avance en la consolidación del Estado de Derecho la dictación del Plan Nacional de Derechos Humanos y el Plan de Acción Nacional de Derechos

Humanos y Empresas, el INDH recomienda al Estado su implementación, cumplimiento y seguimiento. En tal sentido, se reitera lo esencial que es difundir y explicitar el vínculo indisoluble entre los derechos humanos y el apego a los valores democráticos como el diálogo, el respeto hacia las personas y la participación, entre otros (Instituto Nacional de Derechos Humanos, 2017, pág. 217).

Fortalecer la institucionalidad de control y supervisión

El INDH hace un llamado a los poderes colegisladores acerca de la necesidad de fortalecer las instituciones que supervisan el quehacer del Estado y a las entidades privadas que proveen servicios sociales, de manera de asegurar su autonomía, adecuado funcionamiento y capacidad para realizar vigilancia a lo largo del territorio nacional (Instituto Nacional de Derechos Humanos, 2017, pág. 217).

Informe anual: Situación de los derechos humanos en Chile (2016)

Empresas y Derechos Humanos

(Instituto Nacional de Derechos Humanos, 2016, pág. 294).

El INDH insta al Estado a acelerar el desarrollo del Plan Nacional de Acción sobre Empresas y Derechos Humanos, incorporando la participación activa de todos los actores involucrados, incluyendo las comunidades afectadas por proyectos de inversión, e identificando medidas legislativas y políticas públicas para garantizar la protección efectiva de los derechos humanos en el marco de la actividad empresarial.

Derecho a un medio ambiente libre de contaminación

(Instituto Nacional de Derechos Humanos, 2016, pág. 299).

Se reitera al Poder Ejecutivo la necesidad de promover que la actividad empresarial tome en consideración los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, teniendo para ello presente los tres pilares de dichos Principios: el deber del Estado de proteger, y la responsabilidad empresarial de respetar y de –cuando corresponda– de reparar

El INDH insta nuevamente a las empresas públicas y privadas a que asuman, dentro de sus políticas corporativas, los procedimientos de diligencia debida en el marco de su responsabilidad de respetar los derechos humanos

Informe anual: Situación de los derechos humanos en Chile (2013)

Empresas y Derechos Humanos

(Instituto Nacional de Derechos Humanos, 2013, pág. 271).

El INDH recomienda al Estado, en particular el poder Ejecutivo, revisar las políticas y prácticas vigentes sobre la actividad empresarial y los derechos humanos según los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, teniendo para ello presente sus tres pilares de los Principios: deber del Estado de proteger, responsabilidad empresarial de respetar y acceso a mecanismos de reparación

Recomienda a los poderes colegisladores revisar el marco jurídico y reglamentario en la esfera de las empresas y los derechos humanos, identificando vacíos y promoviendo reformas para asegurar la debida protección de los derechos humanos en el marco de la actividad empresarial

El INDH insta a las empresas públicas y considera como buena práctica que las empresas privadas asuman, dentro de sus políticas corporativas, los principios sobre diligencia debida de respeto a los derechos humanos.

Comité de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones CEACR

Observación (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT (2021 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) - Chile (Ratificación : 1999)

Promoción de la negociación colectiva. Organizaciones de trabajadores y grupos negociadores

La Comisión pide al Gobierno que adopte, a través del diálogo social, medidas que reconozcan de manera efectiva el papel fundamental y las prerrogativas de las organizaciones representativas de trabajadores y sus representantes y que prevean mecanismos para evitar que la intervención de un grupo negociador en la negociación colectiva en ausencia de sindicato pueda debilitar la función de las organizaciones de trabajadores o socavar el ejercicio de la libertad sindical.

Empresas estatales

La Comisión debe recordar nuevamente que el Convenio es compatible con modalidades particulares de aplicación para trabajadores públicos y reiterando que de conformidad con los artículos 5 y 6 del Convenio sólo puede excluirse de la negociación colectiva a las fuerzas armadas y la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado. La Comisión insta al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que las categorías de trabajadores mencionadas puedan participar en la negociación colectiva, tanto en la legislación como en la práctica, y que le informe de toda evolución al respecto.

Trabajadores públicos que no trabajan en la administración del Estado.

Recordando que en virtud del artículo 6 del Convenio, se exceptúa la aplicación del Convenio tan sólo a los funcionarios públicos que trabajan en la administración del Estado, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que indique de forma detallada de qué manera los funcionarios y trabajadores públicos que no trabajan en la administración del Estado (por ejemplo los empleados de empresas públicas y los de entidades descentralizadas, los docentes del sector público y el personal del sector de los transportes) gozan de las garantías del Convenio.

**Observación (CEACR) - Adopción: 2019, Publicación: 109ª reunión CIT (2021)
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948
(núm. 87) - Chile (Ratificación : 1999)**

Cuestiones legislativas no cubiertas por la reforma del Código del Trabajo.

En su comentario precedente, al tiempo que tomó nota con satisfacción de la modificación o derogación de varias disposiciones del Código del Trabajo (CT) que no estaban en conformidad con el Convenio, la Comisión observó que quedaba pendiente adecuar al Convenio las otras normas siguientes:

- Modificación del artículo 23 de la Constitución Política, que dispone que el cargo de dirigente sindical es incompatible con la militancia en un partido político y que la ley deberá establecer sanciones a aquellos dirigentes que intervengan en actividades político partidistas. En comentarios precedentes la Comisión había saludado la presentación de un proyecto de ley de reforma constitucional en octubre de 2014 para suprimir estas inhabilidades, pero tomó nota de que el proyecto no fue aprobado.

- Modificación del artículo 48 de la ley núm. 19296, que otorga amplias facultades a la dirección del trabajo en el control de los libros y de los antecedentes financieros y patrimoniales de las asociaciones. En su precedente observación, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicó que la doctrina de la Dirección del Trabajo en relación a la materia es consistente con los principios de la libertad sindical y deja a las organizaciones en el control de sus libros y antecedentes financieros y patrimoniales; y de que un protocolo de acuerdo entre el Gobierno y la mesa del sector público de 2014 incluyó el compromiso de abordar posibles modificaciones de la ley núm. 19296.

-Derogación del artículo 11 de la Ley sobre Seguridad Interior del Estado, núm. 12927, que dispone la posibilidad de castigar con el presidio o relegación en casos de paro o huelga en ciertos servicios, y modificación del artículo 254 del Código Penal, que prevé sanciones penales en caso de interrupción de servicios públicos o de utilidad pública o de abandono de destino de los empleados públicos. En su precedente observación, la Comisión tomó nota de que el Gobierno indicó que estas disposiciones no habían tenido aplicación y recordó que no debería poder imponerse ninguna sanción penal a un trabajador que participa en una

huelga de manera pacífica, que no hace sino ejercer un derecho esencial, y que por ello, no debería poder ser sancionado con una multa o pena de prisión.

Exclusión de la huelga a empresas declaradas estratégicas

Al tiempo que considera que debería enmendarse el artículo 362 del CT en aras de asegurar que la prohibición del derecho de huelga sólo puede afectar a servicios esenciales en el sentido estricto del término, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que informe sobre la aplicación práctica del artículo 362 del CT, precisando las distintas categorías de servicios prestados por las empresas excluidas del derecho de huelga, así como el tratamiento de las reclamaciones que pudieran presentarse al respecto. La Comisión recuerda que sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, un servicio mínimo negociado puede ser establecido en los servicios públicos de importancia trascendental que no son servicios esenciales en el sentido estricto del término.

Reemplazo de trabajadores

La Comisión toma nota de que la cuestión del reemplazo de trabajadores es objeto de observaciones adicionales de los interlocutores sociales — en este sentido, la CTC afirma que el artículo 403 del CT promueve de hecho el reemplazo interno de trabajadores en huelga y la CGTP denuncia que las autoridades permiten el reemplazo de trabajadores en las huelgas del sector de transportes públicos de pasajeros de Santiago de Chile. La Comisión pide al Gobierno que brinde sus comentarios sobre las observaciones de los interlocutores sociales relativas a estas cuestiones, y remita mayores informaciones sobre la aplicación práctica de los artículos 306, 345, 403 y 407, incluyendo las sanciones aplicadas por el reemplazo de huelguistas, así como el impacto de la contratación de trabajadores en virtud del artículo 306 en los trabajadores o en los servicios interrumpidos debido a las huelgas.

El ejercicio de la huelga más allá de la negociación colectiva reglada.

(..) algunos interlocutores sociales (véanse, por ejemplo, las observaciones de la CSI de 2016, de la CGTP de 2016 y 2019, y de la CTC de 2019) han venido denunciando la no protección de la huelga fuera de la negociación reglada. Por otra parte, la Comisión observó que una sentencia de 23 de octubre de 2015 de la Corte de Apelaciones de Santiago sostuvo que el nuevo hecho de que la ley regule la huelga para un caso (la negociación colectiva reglada) no puede llevar a sostener que fuera de ella se encuentre prohibida, entendiendo que lo que el legislador ha omitido regular o definir, no puede sostenerse que lo ha prohibido (...). A la luz de las decisiones judiciales antes mencionadas, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que brinde sus comentarios a las observaciones de los interlocutores sociales denunciando la no protección de la huelga fuera de la negociación reglada, y que proporcione información sobre las medidas tomadas en relación a las recomendaciones aludidas a este respecto.

**Observación (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019)
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) - Chile (Ratificación : 1971)**

Trabajo de igual valor. Legislación

En su observación anterior, la Comisión observó que existían diversos proyectos legislativos en trámite ante el Senado y la Cámara de Diputados que prevén modificar el artículo 62 bis del Código del Trabajo — el cual establece que el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que realicen el mismo trabajo — para incorporar el principio del Convenio y garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, no sólo en situaciones en las que los hombres y las mujeres realicen «el mismo trabajo», sino también en situaciones en las que realicen un trabajo diferente, pero que, no obstante, es de igual valor, y pidió al Gobierno que enviara información sobre toda evolución al respecto. La Comisión toma nota de que en su memoria el Gobierno informa que un proyecto de modificación al Código del Trabajo en materia de discriminación e igualdad de remuneración de hombres y mujeres (Boletín núm. 9322-13) está actualmente en segundo trámite constitucional en la Cámara de Diputados.

**Observación (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019)
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) - Chile
(Ratificación : 1971)**

Motivos de discriminación. Legislación.

La Comisión recuerda que en su observación anterior hizo referencia a la ley núm. 20609, de julio de 2012, que establece medidas contra la discriminación, la cual no incluye los motivos de color, ascendencia nacional y origen social entre los motivos de discriminación prohibidos, mientras que estos motivos sí figuran en el artículo 2 del Código del Trabajo. (...) la Comisión pide de nuevo al Gobierno que: i) aclare cómo se articulan en la práctica el Código del Trabajo y la ley núm. 20609 en cuanto a los motivos establecidos y a las acciones disponibles a favor de las víctimas de discriminación en el empleo y la ocupación (...)

Discriminación por motivos de sexo. Legislación.

La Comisión recuerda que desde hace años se refiere a la necesidad de modificar el artículo 349 del Código de Comercio a fin de otorgar iguales derechos a los cónyuges para celebrar un contrato de sociedad y que la mujer que al momento de contraer matrimonio no haya elegido el régimen de separación de bienes, pueda celebrar un contrato de sociedad sin necesidad de autorización especial de su marido. (...) La Comisión toma nota de la indicación del Gobierno que la modifica del régimen de sociedad conyugal figura dentro de los elementos de la Agenda de Equidad de Género presentada por el Presidente el 23 de mayo de 2018 y que el proyecto de ley que modifica el Código Civil y otras leyes, mencionado anteriormente, se encuentra en tramitación. La Comisión observa que, según indica el sitio

web de la Cámara de Diputados de Chile, el proyecto sigue en segundo trámite constitucional ante el Senado.

Pensiones.

En sus comentarios anteriores, la Comisión hizo referencia a las observaciones presentadas por varios interlocutores sociales según las cuales el sistema de pensiones privado vigente, que se basa en un régimen de capitalización, es discriminatorio respecto de las mujeres debido a la utilización de tablas de mortalidad diferenciadas para hombres y para mujeres y tomó nota de la adopción, el 29 de abril de 2014, del decreto supremo núm. 718 en virtud del cual se crea la Comisión Asesora Presidencial sobre el Sistema de Pensiones. (...) La Comisión alienta al Gobierno a que aproveche la oportunidad de la reforma legislativa en curso con miras a la adopción de tablas de mortalidad mixtas y garantizar el respeto del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de pensiones y le pide que proporcione información sobre toda evolución al respecto.